

Teresa Flemming-Kulesza

Pierwsze wypowiedzi Sądu Najwyższego na temat mobbingu

Palestra 51/9-10(585-586), 272-273

2006

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

PIERWSZE WYPOWIEDZI SĄDU NAJWYŻSZEGO NA TEMAT MOBBINGU

„Mobbing” jest kolejnym terminem angielskojęzycznym wprowadzonym do polskiego systemu prawnego. Doczekał się on definicji legalnej w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, który to przepis wszedł w życie 1 stycznia 2004 r. Według tego przepisu mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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 pracowników. W art. 94³ § 3 przyznane zostało pracownikowi roszczenie o zadośćuczynienie w razie wywołania przez mobbing rozstroju zdrowia, a w § 4 roszczenie o odszkodowanie, w sytuacji gdy pracownik rozwiązał umowę o pracę „wskutek mobbingu”. Przepisy te wprowadzają sankcję za nieprzestrzeganie obowiązku nałożonego w art. 94³ § 1 na pracodawcę. Polega on na przeciwdziałaniu mobbingowi.

Ta nowa regulacja prawna doczekała się już kilku wypowiedzi Sądu Najwyższego zawartych w jego orzeczeniach.

Na wstępie wyłonił się problem międzyczasowy: zdarzeń, do których nowo wprowadzone przepisy mają zastosowanie. W wyroku z 29 czerwca 2005 r. (I PK 290/04) Sąd Najwyższy uznał, że naganne zachowania mogą być oceniane jako mobbing wówczas, gdy miały miejsce po 1 stycznia 2004 r. Natomiast w wyroku z 11 kwietnia 2006 r. (IPK 169/05) jako wątpliwą określił możliwość odniesienia przepisów o mobbingu do zdarzeń sprzed tej daty. Interesujące jest to, że w obu tych sprawach chodziło o zarzuty stawiane pracownikom przez pracodawcę (zobowiązanie do przeciwdziałania mobbingowi), a nie odwrotnie. Według twier-

dzeń pracodawców pracownicy ci dopuszczali się mobbingu w stosunku do swych podwładnych i z tego powodu zostali zwolnieni z pracy. W pierwszym ze wspomnianych wyroków Sąd Najwyższy przyjął, że taka sytuacja może być oceniona jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych niezależnie od niemożliwości (z powodu czasu ocenianych zdarzeń) zakwalifikowania jej jako dopuszczenia się mobbingu.

W praktyce odróżnienie mobbingu od dyskryminacji (o której jest mowa w art.11³ i art. 18^{3a} k.p.) oraz od naruszenia nakazów równego traktowania i szanowania godności pracowników (art. 11¹ i 11² k.p.) może nastroczać trudności. W wyroku z 6 grudnia 2005 r. (III PK 94/05) Sąd Najwyższy nie uznał za mobbing polecenia nauczycielce prowadzenia zajęć wychowania fizycznego na korytarzu, ponieważ dotyczyło ono wszystkich nauczycieli. Podobnie oceniony został zarzut związany z prowadzeniem tych zajęć zarówno z chłopcami, jak i dziewczynkami. Z tej wypowiedzi zdaje się wynikać, że mobbing wiąże się z gorszym traktowaniem pracownika, a równe traktowanie nie nosi cech mobbingu. Natomiast w wyroku z 8 grudnia 2005 r. (I PK 103/05) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wydawaniu poleceń) oraz może dotyczyć wszystkich pracowników (równy). Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być jednak spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika. Ocena, czy miało miejsce nękanie lub zastraszanie, powinna być przy tym zobiektywizowana, podobnie jak ma to miejsce przy ocenie naruszenia dóbr osobistych. W tej sprawie przesłanka długotrwałości działania pracodawcy miała szczególne znaczenie, ponieważ chodziło o pracowników zatrudnionych tylko przez dwa miesiące. Zdaniem powodów (pracowników) skutki w sferze osobistych przeżyć osoby poddanej mobbingowi zależne są przede wszystkim od osobistej wrażliwości oraz indywidualnych cech takiej osoby, a długotrwałość należy odnieść do okresu zatrudnienia pracownika. Jak wynika z przytoczonych wyżej wywodów, Sąd Najwyższy nie podzielił tego punktu widzenia. Nieuwzględnienie zarzutów pracowników wiązało się jednak przede wszystkim z ustaleniem, że działania pracodawcy nie polegały na nękanii lub zastraszaniu pracowników.

Wypowiedzi Sądu Najwyższego na temat mobbingu nie są jeszcze ani częste, ani obszerne. Można spodziewać się, że dzieje się tak tylko na początku stosowania nowo wprowadzonej regulacji prawnej. Mobbing cieszy się popularnością w publicystyce, co pozwala sądzić, że zarzuty z nim związane będą coraz częściej pojawiać się w praktyce sądowej, również w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Pozwoli to na dokonywanie wykładni nowego pojęcia w odniesieniu do konkretnych stanów faktycznych i pokaże jego użyteczność w zakresie ochrony praw pracowniczych i przeciwdziałania patologiom w stosunkach pracy.

Teresa Flemming-Kulesza