

Krystyna Ziółkowska

Zjawisko mobbingu w zakładzie pracy

Studia Warmińskie 52, 227-240

2015

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.

Krystyna Ziółkowska
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Zjawisko mobbingu w zakładzie pracy

Słowa kluczowe: mobbing, zakład pracy, przeciwdziałanie mobbingowi, pracownik, pracodawca.

Keywords: mobbing, workplace, bullying combat, employees, employers.

Schlüsselworte: Mobbing, Arbeitsplatz, Mobbingbekämpfung, Arbeitnehmer, Arbeitgeber.

Wstęp

Słowo „mobbing” pochodzi od angielskiego czasownika „to mob”, oznaczającego napadanie na kogoś, zaczepianie, nagabywanie czy atakowanie. Początkowo pojęciem tym określano zachowania dzikich zwierząt, polegające na atakowaniu pojedynczego osobnika przez grupę¹. Po raz pierwszy określenia tego w kontekście relacji pracowniczych użył w 1984 r. pracujący w Szwecji niemiecki psychiatra Heinz Leymann². Na temat mobbingu swoje stanowisko przedstawiła również Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), według której „mobbing” – „to obraźliwe zachowanie przez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników [...] którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing zakłada stałe negatywne uwagi, krytykę, izolowanie osoby od kontaktów społecznych, plotkowanie lub rozprzestrzenianie fałszywych informacji”³. Dla R. Talik⁴ – mob-

Adres/Adresse/Anschrift: mgr Krystyna Ziółkowska, Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, ul. Warszawska 98, 10-702 Olsztyn, krystyna.holdynska@uwm.edu.pl.

¹ D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 236.

² J. Marciniak, *Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 15.

³ M. Zych, *Mobbing w polskim prawie pracy*, Warszawa 2007, s. 4; zob. *When working be comes hazardous*, World of Work, International Labour Organization (ILO), 1998, s. 2.

⁴ R. Talik, *Mobbing – terror psychiczny w miejscu pracy*, Portowiec 14 (2002), s. 11.

bing to nieetyczne, wrogie, systematyczne powtarzające się zachowanie wobec jednej lub kilku osób. Są to działania polegające na stwarzaniu wrogiej atmosfery w pracy, terroryzowaniu i dyskredytowaniu działań osób lub osoby, które w jakiś sposób nie pasują do zespołu.

Sprawcami mobbingu wobec pracownika mogą być członkowie organów zarządzających, osoby wykonujące czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę, przełożeni i inni pracownicy. Zdarzają się także przypadki poddawania działaniom mobbingowym przełożonego przez podwładnych. Jest to stosunkowo niewielki procent przypadków mobbingu, niemniej jednak równie dotkliwy w skutkach dla ofiary, a zatem warto o tym pamiętać, chociażby na etapie tworzenia wewnątrzzakładowych przepisów antymobbingowych⁵. Przepis art. 94³ § 1 Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, który został dodany przez ustawę z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw⁶. Pomimo tego, że wcześniej nie istniał owy obowiązek w takim zapisie, można było go wyinterpretować z jego ogólniejszych obowiązków, a w szczególności z obowiązku szanowania godności innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.). Wynikający z art. 94³ § 1 Kodeksu pracy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma charakter złożony; składają się nań trzy powiązane ze sobą elementy: po pierwsze – skierowany do pracodawcy zakaz mobbingu, po drugie – obowiązek eliminacji praktyk o takim charakterze podejmowanych przez osoby trzecie względem pracownika, po trzecie – obowiązek zapobiegania powstawaniu mobbingu w środowisku pracy (prewencja antymobbingowa)⁷.

Mobbing jest zjawiskiem negatywnym, który niestety występuje w środowisku pracy i ma destrukcyjny wpływ na proces pracy, środowisko pracy czy wykonywanie obowiązków przez pracowników. Stałe zagrożenie utratą pracy powoduje u pracowników uczucie niepewności zatrudnienia. Zwłaszcza świadczenie pracy oparte na nietypowych formach zatrudnienia, takie jak: terminowe umowy o pracę, telepraca, praca tymczasowa itp., nie daje pracownikom poczucia stabilizacji zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego⁸. Należy podkreślić, że nie tylko pracodawca może być mobberem, ale również współpracownik, kolega/koleżanka pracująca w tym samym pomieszczeniu. Czym jest to zjawisko, w jaki sposób należy mu zapobiegać? Czy Kodeks pracy wskazuje na

⁵ D. Dörre-Kolasa, w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, www.legalis.pl (31.08.2014).

⁶ Dz.U. Nr 213, poz. 2081.

⁷ W. Cieslak, *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku*, Państwo i Prawo 12 (2004), s. 64.

⁸ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 455.

rozwiązanie powstałego konfliktu? Jakie działania prawne może przedsięwziąć pracownik, które będą chroniły przed naruszeniem jego dóbr osobistych oraz sfery godności?

Mobbing – definicja oraz przesłanki

Polski Kodeks pracy wskazuje na ustawową definicję mobbingu w art. 94³ § 2. W myśl art. 94³ § 2 k.p.: „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”. Aby doszło do stwierdzenia, że mamy do czynienia ze zjawiskiem mobbingu w miejscu pracy, powinny wystąpić łącznie następujące przesłanki:

- 1) w stosunku do pracownika wystąpić muszą działania lub zachowania skierowane przeciwko niemu polegające na nękaniu lub zastraszaniu go;
- 2) działania te muszą być uporczywe i długotrwałe;
- 3) działania te mają wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu jego ośmieszenie lub poniżenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zwrot „nękanie” w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie pracownikowi (zob. wyrok SN z 10.10.2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013, Nr 17–18, poz. 204).

Według D. Dörre-Kolasa⁹, działania będące mobbingiem mogą polegać na korzystaniu z przewidzianych w Kodeksie pracy narzędzi prawnych, np. wypowiedzenia zmieniającego czy czasowego przesunięcia do innych zajęć, jeśli są one pretekstem do szykanowania pracownika (zob. wyrok SA w Warszawie z 17.5.2007 r., III APa 50/2007). Według M. Zych¹⁰ przez działanie rozumie się niekiedy także i zaniechanie, a więc powstrzymanie się od działania. Według poglądu uznającego ten podział za właściwy, dalej wśród działań wyróżnia się czynności zmierzające do wywołania skutków prawnych i inne czyny.

Podobnie jak w przypadku naruszenia dóbr osobistych, decydującą dla przyjęcia zaistnienia zjawiska mobbingu jest obiektywizacja oceny zachowań

⁹ D. Dörre-Kolasa, w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, www.legalis.pl (31.08.2014).

¹⁰ M. Zych, *Negatywna definicja mobbingu*, Monitor Prawa Pracy 4 (2006), www.legalis.pl (1.08.2015).

kwalifikowanych jako mobbing. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości (zob. wyrok SN z 7.5.2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, Nr 1–2, poz. 5).

Według orzeczenia Sądu Najwyższego – izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej, będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją normy art. 18^{3a} k.p. (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie), uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu (zob. wyrok SN z 14.11.2008 r., II PK 88/08, OSNP 1010, Nr 9–10, poz. 114). Według G. Jędrejek¹¹, mobbingującym może być sam pracodawca, jeśli jest osobą fizyczną, osoby wykonujące za niego czynności z zakresu prawa pracy, przełożeni, inni współpracownicy, a także osoby trzecie, np. klienci firmy.

Jak twierdzi B. Bury¹² – uporczywość i długotrwałość są to zwroty niedookreślone i nieostre, spotykane w innych gałęziach prawa. Ustalenie ich znaczenia niejednokrotnie sprawia trudności w praktyce stosowania prawa. Brakuje w tej mierze ukształtowanego orzecznictwa sądowego. Według definicji *Słownika języka polskiego PWN* – „długotrwały” oznacza „trwający przez długi czas, przewlekły”, zaś „uporczywy” – „trudny do usunięcia, zlikwidowania, utrzymujący się długo, uciążliwy”¹³. Choć nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu takich działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszania i beznadziejności sytuacji

¹¹ G. Jędrejek, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2010, s. 37.

¹² B. Bury, *Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu*, *Monitor Prawa Pracy* 2 (2007), www.legalis.pl (1.08.2015).

¹³ <http://sjp.pwn.pl> (1.08.2015).

(zob. wyrok SA w Gdańsku z 5.7.2013 r., III APA 10/13). Nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, tym bardziej że długotrwałość oznacza długi, lecz bliżej nieokreślony czas. Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. 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. W szczególności sąd, oceniając czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, powinien rozważyć, czy był on na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Za uznaniem długotrwałości takiego oddziaływania na pracownika przemawia także ustalenie, że spowodowało ono rozstrój zdrowia, o którym stanowi art. 94³ § 3 k.p. (por. wyrok SN z 17.1.2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, Nr 5–6, poz. 58). Długotrwałość zachowania mobbingowego należy rozpatrywać równocześnie z jego uporczywością. Wymagane jest zatem łączne wystąpienie tych dwóch cech¹⁴.

Według tej samej autorki¹⁵ (D. Dörre-Kolasa) – działaniami niebędącymi mobbingiem są:

1) konflikty z przełożonym i niektórymi kolegami, które wynikały raczej z przewrażliwienia na punkcie BHP (zob. wyrok SA w Warszawie z 17.5.2007 r., III APa 50/07);

2) towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy. W takim przypadku, dla oceny, czy doszło do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika w celu wyeliminowania go z zespołu pracowników (art. 94³ § 2 k.p.) mają znaczenie takie okoliczności, jak akcja informująca pracodawcy o zamierzonych zwolnieniach, o możliwościach przejścia na wcześniejszą emeryturę lub uzyskania świadczenia przedemerytalnego i wprowadzenie specjalnych świadczeń dla pracowników, którzy w określonym terminie zdecydują się na odejście z pracy (zob. wyrok SN z 20.3.2007 r., II PK 221/06, OSNP 2008, Nr 9–10, poz. 122);

¹⁴ Szerzej na temat: H. Szewczyk, *Pojęcie mobbingu w świetle art. 943 Kodeksu pracy*, w: A.M. Świątkowski (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2009, s. 119 i n.; B. Bury, *Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu*, *Monitor Prawa Pracy* 2 (2007), s. 71; B. Cudowski, *Mobbing w orzecznictwie Sady Najwyższego*, *Monitor Prawa Pracy* 10 (2008), s. 509.

¹⁵ Ibidem, www.legalis.pl (31.08.2014).

3) wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika, które co prawda może naturalnie łączyć się dlań ze stresem, nie oznacza jednak od razu szykanowania go (por. wyrok SN z 26.1.2005 r., II PK 198/04).

4) egzekwowanie wykonywania zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy nie jest mobbingiem, o ile jest działaniem w granicach prawa i nie narusza godności pracowników. Jeżeli jednak te polecenia cechują się uporczywością i długotrwałością oraz zmierzają ku nękaniu i zastraszaniu pracownika, wówczas mogą zostać uznane za mobbing (zob. wyrok SN z 8.12.2005 r., I PKN 103/05, niepubl.). W ocenie Sądu Najwyższego w konkretnych okolicznościach stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać także na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wydawanie poleceń) oraz może dotyczyć wszystkich pracowników.

Niemiecki psychiatra Heinz Leymann, pracujący w Szwecji, wyróżnił 45 charakterystycznych cech¹⁶ stosowanych przez mobberów w podziale na pięć grup, tj.:

Oddziaływania zaburzające możliwości komunikowania się:

- 1) ograniczanie przez przełożonego możliwości wypowiedzenia się,
- 2) stałe przerywanie wypowiedzi,
- 3) ograniczanie przez kolegów możliwości wypowiedzenia się,
- 4) reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem,
- 5) ciągle krytykowanie wykonywanej pracy,
- 6) ciągle krytykowanie życia prywatnego,
- 7) napastowanie przez telefon,
- 8) ustne groźby i pogróżki,
- 9) groźby na piśmie,
- 10) ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty lub spojrzenia (np. nienawistne spojrzenie),
- 11) wyrażanie się w sposób aluzyjny, bez formułowania myśli wprost.

Oddziaływania zaburzające stosunki społeczne:

- 1) unikanie rozmów z ofiarą (np. przez ciągle wymawianie się brakiem czasu),
- 2) niedawanie możliwości odezwania się (np. ucinanie rozmów),
- 3) izolowanie/odseparowanie od współpracowników (np. umieszczenie w osobnym pokoju),
- 4) zabranianie rozmów z ofiarą,

¹⁶ *The Mobbing Encyclopaedia*, www.leymann.se, www.mobbing-polska.republika.pl (31.08.2014).

5) nieodzywanie się, ignorowanie, traktowanie „jak powietrze”, aż do nieodpowiadania nawet na „dzień dobry”.

Działania mające na celu zaburzenie społecznego odbioru ofiary:

- 1) mówienie źle za plecami danej osoby,
- 2) rozsiewanie plotek,
- 3) podejmowanie prób ośmieszenia (np. publiczne upokarzanie),
- 4) sugerowanie choroby psychicznej,
- 5) kierowanie na badania psychiatryczne,
- 6) wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa,
- 7) parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia, gestów w celu ośmieszenia osoby,
- 8) nacieranie na polityczne lub religijne przekonania,
- 9) żarty i wyśmiewanie życia prywatnego,
- 10) wyśmiewanie narodowości,
- 11) zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą,
- 12) fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę,
- 13) kwestionowanie zasadności i celowości podejmowanych działań lub decyzji,
- 14) nadawanie obraźliwych pseudonimów i przezwisk,
- 15) zaloty lub słowne propozycje seksualne.

Działania wpływające na sytuację życiową i zawodową:

- 1) odbieranie pracy (np. niedawanie żadnego zajęcia lub przydzielanie tak szerokich i ogólnie sformułowanych zadań, że w efekcie pracownik sam musi wyszukiwać sobie zajęcia),
- 2) odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania,
- 3) zlecenie wykonania prac bezsensownych lub bezużytecznych,
- 4) przydzielanie zadań poniżej umiejętności pracownika lub deprecjonowanie pracy (np. przez przydzielanie mało znaczących zadań lub umniejszanie efektów pracy),
- 5) zarzucanie wciąż nowymi zadaniami,
- 6) polecenie wykonywania obraźliwych dla ofiary zadań, naruszających godność osoby,
- 7) przydzielanie zadań przerastających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania.

Działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary:

- 1) zmuszanie do wykonywania prac niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia,
- 2) grożenie przemocą fizyczną,
- 3) stosowanie niewielkiej przemocy fizycznej,

- 4) znęcanie się fizyczne,
- 5) przyczynianie się do ponoszenia kosztów w celu zaszkodzenia poszkodowanemu,
- 6) wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub miejscu pracy ofiary,
- 7) działania o podłożu seksualnym.

Zjawisko mobbingu w orzecznictwie polskich sądów powszechnych

Z definicji legalnej wynika, że mobbing to zachowania: 1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, 2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, 3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, 4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, 5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść definicji legalnej mobbingu wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie¹⁷. Wyznaczenie sztywnych ram czasowych trwania mobbingu wydaje się być sztucznym kryterium. Pogląd ten podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z 17.01.2007 r. (I PK 176/06, OSNP 2008, Nr 5–6, poz. 58), w którym uznał, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika muszą być rozpatrywane w sposób zindywidualizowany oraz uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku (podobnie SA w Katowicach w wyroku z 15.12.2006 r., III APA 170/05, OSA w Katowicach 2007, Nr 3, poz. 4). Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia skutków nękania lub zastraszania pracownika w postaci wywołania u niego zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia, izolowania lub wyeliminowania z zespołu współpracowników, a także uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. Duża intensywność i uporczywość tych zachowań może skłaniać do uznania za długotrwały okres krótszy niż w przypadku mniejszego ich nasilenia¹⁸. Nie ma żadnych przeszkód, by za mobbing mogły zostać uznane zachowania, do których dochodzi w trakcie umowy zawartej na okres próbny czy umowy na czas określony krótszy niż 6 miesięcy¹⁹. Nękanie w rozumieniu

¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z 8.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 321.

¹⁸ Ł. Prasolek, w: K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, www.legalis.pl (31.08.2014).

¹⁹ A. Wolak-Danecka, *Mobbing – terroryzm psychiczny i molestowanie moralne w pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 4 (2011), s. 8–16.

art. 94³ § 2 k.p. oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi. Określone w art. 94³ § 3 k.p. zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą²⁰.

Warto jednocześnie zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 14.11.2008 r. (II PK 88/08, OSNP 2010, Nr 9–10, poz. 114), w którym stwierdzono, że sama izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu (por. także wyrok SA w Poznaniu z 19.4.2012 r., III APA 3/12, niepubl. oraz wyrok SA w Poznaniu z 19.7.2012 r., III APA 11/12, niepubl.). Jedynie izolacja w grupie pracowniczej, będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją normy zawartej w art. 94³ § 2 k.p. (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast izolacja jest reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to zdaniem Sądu Najwyższego, nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem (czyli na izolowaniu go) przypisać znamiona mobbingu.

Wyrok Sądu Apelacyjnego z 8.3.2012 r.²¹ dookreśla cechy mobbingu: „określone działania lub zachowania »mobbera«, aby mogły być zakwalifikowane jako mobbing, muszą powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej albo mają na celu jego poniżenie, czy też ośmieszenie. Działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing. Nadto ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, które zgodnie ogólnymi regułami dowodowymi z art. 6 k.c., winny zostać wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne”. Gdy pojawia się sytuacja dotycząca nieporozumień między pracownikiem a pracodawcą w zakładzie pracy należy dokonać rozróżnienia „konfliktu” od „mobbingu”. Należałoby dokonać analizy: czy już doszło do mobbingu (określić przesłanki prawne) lub zwyczajnego wewnętrznego konfliktu w miejscu pracy. Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 19.7.2012 r.²² stwierdził, że: „tym co odróżnia konflikt od mobbingu jest traktowanie stron jak »równorzędnych« partnerów, którzy wzajemnie wyrażają

²⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z 10.10.2012 r., II PK 68/12, OSNAPiUS 2013, nr 17–18, poz. 204, str. 742.

²¹ Wyrok Sądu Apelacyjnego z 8.03.2012 r., III APa 33/11 (4.09.2014).

²² Wyrok Sądu Apelacyjnego z 19.07.2012 r., III APa 11/12 (4.09.2014).

swoje racje. Z kolei mobbing jest stosowany przez mobbera wobec bezbronnej ofiary, co wyklucza jednocześnie, aby ofiara mogła być aktywną stroną konfliktu”. Dalej we wspomnianym orzeczeniu Sąd Apelacyjny dokonuje interpretacji oraz rozróżnienia tych dwóch wyrażań, wykazując, że mobbing – to rodzaj nękania psychicznego stosowanego przez jedną lub kilka osób przeważnie przeciwko jednej osobie. Istotą mobbingu jest jego trwałość. Mobbing powtarza się systematycznie miesiącami czy latami, a jego cechą jest bezbronność ofiary wobec mobbera. Natomiast „konflikt w miejscu pracy” – w przeciwieństwie do mobbingu – przejawia się w istnieniu „równorzędnych”, aktywnych stron, które prezentują sprzeczne poglądy i zachowania, przy czym żadnej ze stron konfliktu nie można przypisać cech bezbronnej ofiary. W miejscu pracy często dochodzi do konfliktów między pracownikami, jak i z przełożonymi, a konflikty te mogą mieć różny charakter i przyczyny. Oczywiście jest, że skutkiem konfliktu może być odczuwanie przez jego strony dyskomfortu w miejscu pracy, czy nawet poczucia izolacji w określonej grupie pracowników.

Przeciwdziałanie mobbingowi w zakładzie pracy

W związku z dyspozycją art. 94³ § 1 k.p. ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Oznacza to, że on sam i osoby go reprezentujące nie powinny dopuszczać się mobbingu, ale ponadto muszą one zapobiegać uprawianiu mobbingu przez pracowników w stosunku do innych pracowników, zwłaszcza, a także przez klientów wobec pracowników²³. Według H. Szewczyk – obowiązek ten nakazuje pracodawcy nie tylko powstrzymanie się od nękania i zastraszania pracowników, ale także zapewnienie warunków, w których pracownicy nie będą narażeni na mobbing²⁴. Podniesienie obowiązku do rangi ustawowej powoduje, że przeciwdziałanie mobbingowi należy uznać za obowiązek podstawowy²⁵. Kodeks pracy nie pozostawia wątpliwości, jak w stosunku do mobbingu powinien zachować się pracodawca. Przepisy nakładają na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi²⁶. Warto wspomnieć, że źródłem obowiązku dotyczącego prze-

²³ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 255–256.

²⁴ H. Szewczyk, *Prawna ochrona przed mobbingiem*, *Kwartalnik Prawa Publicznego* 2 (2006), s. 253.

²⁵ A. Sobczyk, D. Dörre-Nowak, *Przeciwdziałanie mobbingowi*, *Monitor Prawa Pracy* 20 (2006), s. 526.

²⁶ P. Ciszek, M. Chakowski, *Jak zapobiegać mobbingowi*, *Gazeta Prawna* 22 (2005), dodatek: *Firma i Klient*, s. 10.

ciwdziałania mobbingowi są przepisy odnoszące się do ochrony ludzkiej godności. Przede wszystkim należy odnieść się do art. 30 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (poszanowanie i ochrona godności człowieka), do art. 11¹ k.p. (obowiązek szanowania godności i innych dóbr pracownika), do art. 15 k.p. (obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy), do art. 94 pkt 10 k.p. (obowiązek pracodawcy do wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego) oraz art. 207 § 1 k.p. (odpowiedzialność pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy. Jeśli pracodawca nie będzie podejmował odpowiednich działań w celu zapewnienia w miejscu pracy takich warunków, aby pracownicy nie byli narażeni na mobbing – nie będzie wypełniał tym samym swojego obowiązku z art. 94³ k.p. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za sam brak przeciwdziałania mobbingowi, a więc za istnienie takich warunków i atmosfery w pracy, w których mobbing będzie stosowany²⁷.

Obowiązek pracodawcy stworzenia środowiska pracy wolnego od mobbingu (§1) oraz zapewnienie przestrzegania zasad współżycia społecznego sprawia, że będzie on odpowiedzialny także wtedy, gdy mobberem okaże się osoba zatrudniona na innej podstawie niż stosunek pracy²⁸. To pracodawca został zobligowany przez ustawodawcę, aby zakład pracy był wolny od wszelkich działań mobbingowych stosowanych wobec zatrudnionych pracowników, stworzył wewnętrzny program profilaktyczny, który byłby aktywnie propagowany oraz wypełniany przez upoważnione osoby. Tolerowanie przez pracodawcę mobbingu na terenie jego zakładu pracy może niekiedy być uznane za współsprawstwo z wszelkimi wynikającymi stąd konsekwencjami²⁹. Pracownicy szkanowani przez swoich kolegów z pracy powinni zwrócić się o stosowną pomoc do bezpośredniego przełożonego. O każdym przypadku mobbingu należy zawiadomić pracodawcę, który na wniosek pracownika powinien przenieść go, w miarę możliwości, na inne stanowisko pracy³⁰. Pracodawcy mogą wprowadzić do zakładów pracy tzw. Wewnętrzną Procedurę Antymobbingową w celu przeciwdziałania mobbingowi, przeprowadzaniu szkoleń w tej materii, a także powołania specjalnej Komisji Antymobbingowej³¹.

²⁷ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 480–481; M.T. Romer, *Mobbing i jego konsekwencje*, Prawo Pracy 12 (2005), s. 3 i n.

²⁸ M. Tomaszewska, w: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 637.

²⁹ W. Cieślak, J. Stelina, *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, Palestra 9–10 (2003), s. 80.

³⁰ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 482.

³¹ Komisja Antymobbingowa została powołana w Komendzie Głównej Policji poprzez Zarządzenie nr 17 Komendanta Głównego Policji w sprawie wprowadzenia w Komendzie Głównej Policji wewnętrznej procedury antymobbingowej z 6.06.2013 r. (D. Urz. KGP z 2013, poz. 43).

Należy zgodzić się z A. Sobczykiem³², że wartość dodana regulacji kodeksowej w przedmiocie przeciwdziałania mobbingowi ujawnia się przede wszystkim wtedy, gdy mobbing pochodzi od innego podmiotu niż pracodawca lub od innej osoby niż ta, za działania której pracodawca ponosi odpowiedzialność (art. 430 k.c.). Dotyczy to także sytuacji, w której występuje mobber zbiorowy. Z mobberem zbiorowym mamy do czynienia wtedy, gdy indywidualne działania poszczególnych osób nie stanowią mobbingu (choć stanowią naruszenie dóbr osobistych). Jednak suma działań indywidualnych, w tym nawet działań od siebie niezależnych, wypełnia kryteria mobbingu.

Jeżeli pracownik poniósł negatywne konsekwencje mobbingu, ma prawo dochodzić przewidzianego prawem stosownego odszkodowania. Należy przypomnieć, że konsekwencją mobbingu są negatywne skutki, rozpatrywane w skali organizacji, w skali społecznej i w skali indywidualnej³³.

Podsumowanie

Zjawisko mobbingu jest sytuacją negatywną dla zatrudnionego pracownika, co więcej, wewnątrznie trudną do ujawnienia przez osobę mobbingowaną. Świadomość pracowników w tej materii rośnie, gdyż pojawia się coraz więcej zgłaszanych naruszeń do sądu powszechnego. Orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie tematycznym jest już bogate, jednakże interpretacja art. 94³ k.p. nastęrcza pewnych trudności, zaś orzecznictwo sądowe nie jest jednolite w interpretacji przepisu. Należy jednak podkreślić, że sytuacja na rynku pracy, w szczególności stosunkowo wysokie bezrobocie, strach przed zwolnieniem powoduje bierność pracowników mobbingowanych. Zatem warto edukować pracowników w tym zakresie, tworzyć grupy wsparcia, stowarzyszenia czy miejsca, w których można uzyskać bezpłatną poradę prawną. Mobbing jest zjawiskiem patologicznym w zakładzie pracy, toteż pracodawcy powinno zależeć na zapobieganiu występującym negatywnym sytuacjom wśród pracowników. Poprzez nie do końca przemyślane sformułowanie przepisów antymobbingowych w Polsce, pracodawcy i pracownicy zostali pozostawieni sami sobie, ale to na pracodawcach spoczywa obowiązek walki z tą patologią³⁴. Już A. Szałkowski napisał, że „wprowadzenie prawnej regulacji mobbingu odpowia-

³² A. Sobczyk, *Mobbing a przeciwdziałanie lobbngowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji*, Monitor Prawa Pracy 4 (2015), s. 175.

³³ M. Chakowski, *Mobbing. Aspekty prawne*, Bydgoszcz 2005, s. 15.

³⁴ J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Warszawa 2011, s. 12.

da obecnym potrzebom społeczno-gospodarczym, ponieważ uważa się, że zjawisko to nasila się w okresie osłabionej koniunktury gospodarczej i wysokiego bezrobocia, gdyż jest oczywiste, że pracownik będzie starał się utrzymać swoje stanowisko pracy niemal za każdą cenę. W większości przypadków zamiarem sprawcy jest bowiem doprowadzenie do sytuacji, kiedy sam pracownik, pragnąc uwolnić się od szykan, wypowie umowę o pracę albo zaproponuje jej rozwiązanie na mocy porozumienia stron³⁵. Należy zatem zgodzić się z M. Chakowskim, że mobbing powoduje utratę motywacji i chęci do pracy oraz może mieć wpływ na wyniki całego zakładu pracy³⁶.

ZJAWISKO MOBBINGU W ZAKŁADZIE PRACY

(STRESZCZENIE)

Mobbing narusza godność i inne dobra osobiste człowieka. Jest zaprzeczeniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz zasad współżycia społecznego, stanowi zagrożenie dla zdrowia i życia człowieka. Autorka przedstawia definicję mobbingu oraz wszystkie przesłanki związane z tą instytucją prawną. Polska przystępując do Unii Europejskiej zobowiązała się implementować przepisy m.in. dotyczące mobbingu. Pomimo że takie przepisy funkcjonują od wielu lat w zakładach pracy, znajomość tych zagadnień budzi jeszcze wiele wątpliwości prawych oraz interpretacyjnych. Ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji w miejscu pracy. Działania te powinny być prowadzone w kierunku tzw. profilaktyki antymobbingowej oraz działania następczego. Mobbing stanowi szczególną formę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Z powodu dość nieprecyzyjnej definicji mobbingu, sądy mają kłopoty w rozstrzygnięciu tego typu spraw, co ukazane zostało poprzez przybliżenie wyroków Sądu Najwyższego.

THE MOBBING PHENOMENON IN THE WORKPLACE

(SUMMARY)

Mobbing injured dignity and other personal items of mankind. It contradicts the safe and hygienic working conditions as well as the principles of social life, endangers the health and life of humans. The author defines bullying as well as all the conditions that are associated with this legal institution. In the EU accession, Poland has undertaken all the rules, including those relating to mobbing to implement. Although for many years, these rules were valid in working farms, attracting the knowledge of these problems brought on legal and interpretative doubt. The legislature undertook the employer to avoid all forms of discrimination in the workplace. Such measures should be directed to the anti-bullying prophylaxis and subsequent action. Mobbing is a special form of serious violations of fundamental obligations of the employer to the employee. Due to imprecise definition of harassment, courts have problems with decisions on such matters, which was demonstrated by the example of the judgments of the Supreme Court.

³⁵ A. Szałkowski, *Problem mobbingu w stosunkach pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 9 (2002), s. 8.

³⁶ M. Chakowski, *Prawne aspekty mobbingu*, www.legalis.pl (1.08.2015).

DAS MOBBING-PHÄNOMEN AM ARBEITSPLATZ

(ZUSAMMENFASSUNG)

Mobbing verletzt die Würde und andere persönliche Güter des Menschen. Es widerspricht den sicheren und guten Arbeitsbedingungen sowie den Grundsätzen des gesellschaftlichen Zusammenlebens und gefährdet die Gesundheit und das Leben des Menschen. Die Autorin definiert Mobbing sowie alle Voraussetzungen, die mit diesem juristischen Begriff verbunden sind. Beim EU-Beitritt hat sich Polen verpflichtet alle Regeln, u.a. diejenige, die das Mobbing betreffen, zu implementieren. Obwohl diese Regeln seit Jahren in den Betrieben gültig sind, erregen diese Probleme viele rechtliche und interpretatorische Zweifel. Der Gesetzgeber verpflichtete den Arbeitgeber zur Verhinderung jeglicher Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz. Solche Maßnahmen sollten auf die Mobbing-Verhinderung und auch auf nachträgliche Handlung gerichtet werden. Mobbing ist eine besonders schwere Form der Verletzung der Grundverpflichtung des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer gegenüber. Aufgrund einer unpräzisen Mobbing-Definition haben die Gerichte Probleme mit Entscheidungen über Mobbing, was am Beispiel der Urteile des Obersten Gerichts aufgezeigt wird.