Aneta Naworska[1]

Mobbing w środowisku pracy

Mobbing in the workplace

[1] r.pr. Aneta Naworska
Kancelaria Naworska Marszałek Jarzembska sp.k.
ul. Łubinowa 59, 87-100 Toruń
www.knmp.pl
tel. 504-481-220
mail:sekretariat@knmp.pl

Mobbing jako instytucja prawa pracy została wprowadzona w Polsce stosunkowo niedawno, jednak liczba procesów sądowych na tym tle systematycznie wzrasta. Z tego względu, pracodawcy powinni wiedzieć, czym tak właściwie jest mobbing. Mobbing został zdefiniowany w art. 943 § 2 kodeksu pracy. Zgodnie z kodeksową definicją: mobbing to działanie lub zachowanie 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.

Jakie zachowania mogą stanowić mobbing?

Przeglądając różnego rodzaju opracowania czy publikacje dotyczące mobbingu, można by dojść do wniosku, że niemal każde negatywne zachowanie może zostać uznane za mobbing. Opierając się na cytowanej powyżej definicji, należy stwierdzić, że za mobbing z pewnością zostanie uznane nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie czy izolowanie w gronie pracowników. Z kolei orzecznictwo sądowe uznaje za mobbing także odsunięcie pracownika od szkoleń, od narad nad ważnymi projektami czy nieprzydzielenie pracownikowi dodatkowej pracy, w wyniku której jego wynagrodzenie mogłoby wzrosnąć. Sąd Apelacyjny w Poznaniu, w głośnej sprawie dotyczącej opisywanego zjawiska, orzekł, że mobbingiem było zwracanie się pracodawcy do pracownicy z pytaniem: „Jak się Pani czuje, skoro nikt się do Pani nie odzywa?". Zatem celowa izolacja w grupie pracowników, ośmieszanie, umniejszanie ważności czy podważanie kompetencji może zostać uznane za mobbing. Trzeba jednak pamiętać, że przedstawione powyżej zachowania muszą jeszcze spełnić dwie przesłanki – być długotrwałe i uporczywe.

Mobbing a konflikt

Niezmiernie istotne jest odróżnienie mobbingu od konfliktu. Konflikt między pracownikiem a pracodawcą lub samymi pracownikami zdarza się dość często, mobbing zaś niekoniecznie. Nie można jednak postawić znaku równości między mobbingiem a konfliktem. W konflikcie mamy do czynienia z równorzędną pozycją podmiotów. Obie strony czynnie w nim uczestniczą. Natomiast w przypadku mobbingu to mobber (czynny podmiot tego stosunku) atakuje swoją ofiarę, która jest stroną bierną. Pracownik, który broni swoich praw, wyraża opinię na tematy jego doty-

czące, nie jest ofiarą mobbingu, jest czynną stroną dyskusji, czy już nawet konfliktu. Właśnie od zachowania biernej lub czynnej postawy sąd uzależnia stwierdzenie tego, czy doszło do mobbingu, czy też strony są po prostu ze sobą skonfliktowane.

Kogo możemy nazwać mobberem?

Najczęściej wskazujemy na pracodawcę. Nie jest to jednak do końca prawdą. Ogólnie można stwierdzić, że mobberem jest osoba, która wobec innych osób dopuszcza się czynności noszących znamiona mobbingu. Często zdarza się, że mobberami są sami pracownicy. Taka sytuacja może mieć miejsce zarówno za wiedzą, lub co gorsza przyzwoleniem pracodawcy, ale także bez jego jakiejkolwiek świadomości. Badania przeprowadzane przez organizacje, których celem jest przeciwdziałanie mobbingowi, potwierdzają to, że równie często jak pracodawcy, sprawcami mobbingu są współpracownicy ofiar.

Kogo obciąża odpowiedzialność za mobbing?

Odpowiedzialność za mobbing w zakładzie pracy zawsze spoczywa na pracodawcy. Nawet jeśli to nie jest on mobberem lub nie wiedział o zaistniałym zjawisku, to w finale właśnie on zapłaci pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie, jeśli pracownik wygra sprawę w sądzie. Przepisy prawa pracy są tak skonstruowane, że pracownik, który dopuścił się mobbingu, nie poniesie na ich podstawie odpowiedzialności względem swojej ofiary. Nie znaczy to, że pracownik jest w takiej sytuacji bezkarny. Jeżeli bowiem jego działania jako mobbera, noszą znamiona naruszenia dóbr osobistych lub wypełniają znamiona przestępstw określonych w kodeksie karnym – ofiara mobbingu może wystąpić z odpowiednimi roszczeniami. Pracodawca zaś ma pełne prawo do tego, aby sprawcę mobbingu zwolnić dyscyplinarnie z pracy.

Jakie czynności powinna podjąć ofiara mobbingu?

Odpowiedź na to pytanie musi zostać poprzedzona stwierdzeniem, czy w danym zakładzie pracy jest przewidziana tzw. Polityka Antymobbingowa. Jeżeli taka polityka została przez pracodawcę wprowadzona – należy postępować zgodnie z jej zapisami. Po wyczerpaniu tej drogi, w zależności od rezultatów postępowania, można wystąpić z pozwem do Sądu Pracy. Natomiast w sytuacji, gdy w zakładzie nie wprowadzono procedur dotyczących mobbingu, można od razu skierować sprawę na drogę postępowania sądowego. Często można się spotkać z tym, że ofiara mobbingu zawiadamia o swojej sytuacji Państwową Inspekcję Pracy. Trzeba jednak zdać sobie sprawę z tego, że nie jest to instytucja powołana do rozwiązywania tego typu problemów, a tym bardziej, do przyznania ofierze stosowanego zadośćuczynienia czy odszkodowania.

Jakie roszczenia przysługują ofierze mobbingu?

Rodzaj przysługujących ofierze roszczeń jest uzależniony od skutków mobbingu. Zadośćuczynienia za doznaną krzywdę może żądać pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia. Z kolei pracownik, który z powodu mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo do odszkodowania od pracodawcy w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Przebieg procesu o mobbing

Złożenie pozwu do sądu powoduje wszczęcie procesu, który w większości przypadków dla obu stron sporu jest uciążliwy i długotrwały. Zasadność swoich żądań należy udowodnić. Pomocne w tym zakresie są zeznania świadków, dowody rzeczowe, którymi mogą być nagrania oraz dokumenty, które potwierdzą, że do mobbingu faktycznie doszło. Jeżeli sąd podzieli stanowisko ofiary mobbingu, może zasądzić na jej rzecz stosowną kwotę pieniężną tytułem zadośćuczynienia lub odszkodowania. Jeżeli jednak sąd dojdzie do wniosku, że do mobbingu nie doszło, trzeba się liczyć z tym, że strona występująca z roszczeniami przeciwko pracodawcy będzie musiała zapłacić koszty sądowe, które pracodawca musiał ponieść.

Sąd Najwyższy o mobbingu

Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że: „ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu doprowadzenie i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach". Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach, często podkreśla tezę, iż: „nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing". Biorąc pod uwagę takie stanowisko oraz samą definicję mobbingu, należy dojść do wniosku, że z mobbingiem mamy do czynienia jeżeli działania potencjalnego mobbera są bezprawne, ukierunkowane na osiągniecie celu, którym jest poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika oraz wywołanie ewentualnych skutków, czyli np. rozstroju zdrowia.

Przeciwdziałanie mobbingowi

Na pracodawcy spoczywa obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w zakładzie pracy. Obowiązek ten polega na staranności działania. Przeciwdziałanie może polegać na szkoleniu pracowników, informowaniu ich o niebezpieczeństwie oraz konsekwencjach mobbingu. Sposobem na przeciwdziałanie temu zjawisku jest wprowadzenie w zakładzie pracy tzw. Polityki Antymobbingowej. Pozwala ona nie tylko na zapobieganie, ale również na wykrycie i szybkie rozwiązanie problemu mobbingu. Niezwykle istotną korzyścią płynącą z jej wprowadzenia jest możliwość uwolnienia się pracodawcy od odpowiedzialności sądowej za mobbing. Trzeba wówczas wykazać przed sądem, że Polityka antymobbingowa została wprowadzona, a tym samym, pracodawca zrobił wszystko, co mógł, aby uniknąć zjawiska mobbingu. Dzięki temu pracodawca może uniknąć płacenia na rzecz pracownika odszkodowania lub zadośćuczynienia, których wysokość sięga często nawet kilkudziesięciu tysięcy złotych. Warto zatem zabezpieczyć się zawczasu na wypadek takich sytuacji.

KANCELARIA