

ALEKSANDRA PIĄTKOWSKA

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

olapk@vp.pl

Mobbing w miejscu pracy jako przyczyna rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia

Mobbing as a cause of termination of an employment contract by employee without notice

Streszczenie. Opracowanie obejmuje problematykę związaną z przedstawieniem zjawiska mobbingu jako przyczyny rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. W artykule zawarto podstawowe informacje dotyczące mobbingu w znaczeniu kodeksowym, definicję zjawiska i jego interpretację w świetle judykatury Sądu Najwyższego. Opracowanie porusza problem stworzenia jednolitego portretu psychologicznego ofiary mobbingu i mobbera, a także traktuje o odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku przeciwdziałania temu zjawisku w miejscu pracy. W dalszej części artykułu omówiono również zagadnienie mobbingu w kontekście ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Poza tym, publikacja zawiera kwestie dotyczące o długości terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także formie i treści oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę na skutek wystąpienia mobbingu w miejscu pracy.

Słowa kluczowe: mobbing; rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia; mobber; ofiara.

Abstract. The article discusses issue of mobbing as a cause of termination of a contract of employment by employee without notice. It analyzes mobbing provisions set out in the Polish Labour Code, the definition of this phenomenon, and its interpretation in the judgments issued by Polish High Court. A problem of outlining a psychological portrait of a victim and mobber is also presented. Furthermore, the paper contains information concerning compensatory liability of employer for non-performance or improper performance of the duty to prevent mobbing in the workplace. The paper examines additionally: length of the term to terminate employment without notice and form and essence of a declaration of intent, which purpose is to terminate the employment in case of mobbing activities.

Keywords: mobbing; termination of employment without notice; mobber; victim.

1. Uwagi ogólne

W dzisiejszych czasach niemal każdy zna znaczenie terminu „mobbing”. Słowo to ma wiele definicji, poczynając od tych stawianych przez psychologów czy socjologów lub znajdujących się w słownikach języka polskiego, na terminologii prawniczej skończywszy. Po raz pierwszy słowa mobbing użył austriacki zoolog i ornitolog Konrad Lorenz. Opisał je w książce zatytułowanej „Tak zwane zło”, jako zachowanie występujące między zwierzętami,

polegające na gromadzeniu się i współdziałaniu osobników tego samego gatunku w większych grupach. Celem tego działania było odstraszenie większego i silniejszego drapieżnika oraz ochrona potomstwa. Kolejne już, bardziej powszechnie znane znaczenie mobbingu, zostało nakreślone w latach 60/70-tych przez Petera Paula Heinmanna. Terminem tym określił on zachowania dzieci w szkołach, polegające na dręczeniu przez grupę dzieci innego słabszego osobnika. Dopiero w latach 80-tych powstało pojęcie mobbingu w miejscu pracy. Zostało stworzone przez szwedzkiego badacza i psychologa Heinz'a Leymann'a. Uważał on, że mobbing czy też psychologiczny terror obejmuje wrogie i nieetyczne postępowanie, które jest skierowane w sposób systematyczny i ciągły przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która z powodu mobbingu staje się bezbronna¹. Zachowanie to, by być zakwalifikowane do tej kategorii, powinno spełniać przesłanki: częstotliwości, co oznacza, że powinno występować statystycznie co najmniej raz w tygodniu oraz ciągłości, co według statystycznej definicji powinno wynosić co najmniej 6 miesięcy². Sądzono, że długie i uporczywe występowanie mobbingu u osoby mobbowanej może doprowadzić do chorób psychosomatycznych, mentalnych i zaburzeń socjalnych (izolacji społecznej).

Zjawisko mobbingu może występować w szczególności w miejscu pracy. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie pojęcia mobbingu, obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi oraz udzielenie odpowiedzi na pytanie, kiedy pracownik poszkodowany wskutek mobbingu w miejscu pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia.

2. Pojęcie mobbingu

2.1. Definicja mobbingu w polskim Kodeksie pracy

Od 1 stycznia 2004 r. polski ustawodawca zdecydował się wprowadzić przepisy nakładające na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, jednocześnie definiując to pojęcie w Kodeksie pracy. Nie oznacza to jednak, że działania mające charakter mobbingowy przed nowelizacją Kodeksu pracy były tolerowane i bezkarne. Mimo że przed 1 stycznia 2004 r.

¹ The Mobbing Encyclopaedia Bullying; Whistleblowing The Definition of Mobbing at Workplaces, Heinz Leymann-12100e, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>

² Psychological terror or mobbing in working life involves hostile and unethical communication which is directed in a systematic manner by one or more individuals, mainly toward one individual, who, due to mobbing, is pushed into a helpless and defenseless position and held there by means of continuing **mobbing activities**. These actions occur on a very frequent basis (statistical definition: at least once a week) and over a long period of time (statistical definition: at least six months' duration). Because of the high frequency and long duration of hostile behavior, this maltreatment results in considerable mental, psychosomatic and social misery.

pojęcie mobbingu nie było pojęciem prawnym, przed zachowaniami o charakterze mobbingowym chronił pośrednio np. art. 11¹ Kodeksu pracy, zobowiązujący pracodawcę do szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (stosowany w powiązaniu z art. 300 Kodeksu pracy i art. 24 k.c. o ochronie dóbr osobistych), czy chociażby art. 30 Konstytucji RP stanowiący, że przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności praw człowieka i obywatela oraz ma ona charakter nienaruszalny, a obowiązkiem władz publicznych jest jej poszanowanie i ochrona. M.T. Romer wskazuje, że „w orzecznictwie przyjmowano, że ochrona pracownika przed takimi zachowaniami pracodawcy może być realizowana bezpośrednio na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych”³. Z kolei art. 218 k.k. penalizował złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika, wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Nie zmienia to jednak faktu, że wielu pracowników nie zdawało sobie sprawy, że są ofiarami mobbingu, a z powodu braku odpowiedniego przepisu w Kodeksie pracy nie występowali oni z roszczeniami wobec pracodawcy.

De lege lata pojęcie mobbingu zostało zdefiniowane w art. 94³ §2 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem mobbing to „działanie lub zachowanie 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 współpracowników”. Oznacza to, że by dane zachowanie zostało zaklasyfikowane jako mobbing, powinno spełniać kilka przesłanek.

Pierwszą z nich jest ciągłość i długotrwałość działania, co oznacza, że musi mieć ono charakter długoterminowy i nieprzerwany. Powołując się na Heinza Leymanna, działanie mobbera (osoby stosującej mobbing) powinno trwać statystycznie co najmniej 6 miesięcy oraz występować przynajmniej raz w tygodniu. Każdy przypadek należy traktować jednak *ad causam* i do każdej sprawy podchodzić indywidualnie⁴. Co w praktyce i orzecznictwie oznacza, że okres mobbingu może wynosić tygodnie, miesiące czy też lata. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 roku (I PK 40/11)⁵. Należy

³ M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2011, s. 237.

⁴ „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”. Zob. wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007, I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58.

⁵ W wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. (I PK 40/11) SN podkreśla, że „nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie. Przyjmuje się, iż długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy to co najmniej 6 miesięcy. Nie jest to jednak żadna sztywna granica”.

jednak pamiętać, że nie jest działaniem ciągłym akt jednorazowy, taki jak np. jednorazowe ośmieszenie pracownika lub jednorazowe zamknięcie w pokoju.

Kolejną istotną cechą jest celowość i uporczywość działania mobbera. Stosujący mobbing ma świadomość, że go stosuje i mimo wszystko nie zaprzestaje swoich działań, wiedząc, że dalsze ich wykonywanie wywoła u ofiary zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. A ta zaniżona ocena przydatności jest następną przesłanką, która musi wystąpić u ofiary, by stwierdzono u niej mobbing. Działanie to rzadziej przyjmuje formę agresji fizycznej a częściej terroru psychicznego, wywołującego nieraz u ofiary depresję, problemy ze snem, a nawet choroby układu krążenia czy zaburzenia lękowe. Mobber często próbuje wmówić ofierze, że jest gorsza od innych, a nawet że ma problemy psychiczne. Fala upokorzeń nie zawsze odbywa się na oczach innych współpracowników. Często dochodzi do tego w taki sposób, że tylko osoba mobbowana i mobber pozostają w konflikcie, który odgrywa się, gdy nikt inny tego nie widzi. Wreszcie zachowanie osoby stosującej mobbing powinno być powtarzające się, co według Leymanna oznacza, że powinno występować co najmniej raz w tygodniu. Działanie to powinno mieć cechy nękania lub zastraszania, a jednocześnie ma powodować lub mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników⁶. Zakres zadań wchodzących w te i podobne działania opisał Leymann i podzielił na 5 kategorii. Były to działania wpływające negatywnie na proces komunikowania się w zakładzie pracy (np. ograniczanie lub utrudnianie ofierze możliwości wypowiedzenia się, ciągłe przerywanie wypowiedzi, ciągłe krytykowanie życia osobistego lub wykonywanej pracy, nękanie przez telefon, stosowanie gróźb ustnych lub pisemnych), działania negatywnie wpływające na stosunki społeczne w zakładzie pracy (np. unikanie przez przełożonego kontaktu z ofiarą, fizyczne i społeczne wyizolowanie ofiary), działania wpływające na negatywną percepcję osoby w środowisku pracowniczym (np. obmawianie, rozsiewanie plotek), działania mające wpływ na jakość sytuacji zdrowotnej i osobistej ofiary (wymuszanie wykonywania zadań naruszających godność osobistą, przydzielanie zadań zbędnych i bezsensownych), działania wywołujące szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary (np. zlecenie prac szkodliwych dla zdrowia, znęcanie fizyczne)⁷.

Istnieją również rodzaje zachowań, które nie mogą być jednak traktowane jako mobbing. W świetle orzecznictwa są to: niegrzeczne zachowanie pracodawcy, uzasadniona

⁶ A. Kucharska, *Mobbing. Informator dla pracodawcy*, Warszawa 2012, s. 8-9.

⁷ D. Merecz, A. Mościcka, M. Drabek, *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania*, Łódź 2005, s. 9-10; A. Kucharska, *Mobbing. Informator dla pracodawcy*, Warszawa 2012, s. 6-8

krytyka, poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, konflikty w miejscu pracy mające charakter otwarty, w których występuje równorzędność podmiotów, poczucie dyskomfortu, brak zastępcy na danym stanowisku czy wykorzystywanie fachowości pracownika. Nie stanowi mobbingu „wykorzystywanie umiejętności zawodowych pracownika, nawet w czasie wolnym dla niego od pracy, szczególnie wówczas, gdy pracownik ten zajmuje jedyne tego rodzaju stanowisko kierownicze i dysponuje szczególnymi wiadomościami i informacjami, do których nie mają dostępu inni zatrudnieni (główny księgowy), chyba że zmierzało to do poniżenia i szykany ofiary”⁸. Podobnie wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń, co do zasady nie stanowi mobbingu, chyba że wszystkie przesłanki mobbingu są spełnione łącznie „a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika”⁹.

Należy również pamiętać o konieczności zaistnienia przesłanki podmiotowej definicji, czyli potwierdzenia faktu, że osobą, wobec której stosowano mobbing, był pracownik. Bardzo ważne jest udowodnienie przez pracownika okoliczności faktycznych, potwierdzających, że był ofiarą mobbingu. Jeżeli chociażby jedna przesłanka zawarta w definicji tego pojęcia nie jest spełniona, to nie mamy do czynienia z tym zjawiskiem. Oznacza to jednocześnie, że pracownikowi nie przysługuje prawo do rozwiązywania umowy o pracę na skutek mobbingu oraz nie może on dochodzić od pracodawcy „odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie innych przepisów”¹⁰. Nie ma również zastosowania art. 94³ k.p. dający pracownikowi możliwość dochodzenia od pracodawcy odpowiedniej sumy, tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę spowodowaną mobbingiem. Dobrym przykładem ilustrującym to stwierdzenie jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r. (I PK 165/13)¹¹. W sprawie, będącej przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, powód pracował w spółce, która została przejęta w trybie art. 23¹ k.p. Z uwagi na zmiany organizacyjne i niemożność dalszego zatrudniania powoda na danym stanowisku – pozwana zaproponowała mu rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powód jako pracownik w wieku przedemerytalnym, objęty ochroną na podstawie art. 39 k.p., nie wyraził zgody. Następnie powód rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując mobbing. Miał on polegać na zmianie miejsca pracy przez oddelegowanie do innej miejscowości, zmianie zakresu obowiązków na niezgodne z kwalifikacjami powoda, poddaniu obowiązkowi używania technicznego

⁸ Wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 40/11, LEX nr 1102989.

⁹ Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., IPK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321.

¹⁰ Art. 94³ § 4 k.p.

¹¹ Wyrok SN z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594.

(specjalistycznego) angielskiego, niedostarczeniu odzieży roboczej, niezasadnym karaniu, nieprzeprowadzeniu badań specjalistycznych do pracy na wysokości oraz nieprzydzielaniu zadań przy nakazie codziennego stawiania się w pracy. Konsekwencją tych działań miał być rozstrój zdrowia powoda (schorzenia psychiczne i kardiologiczny) i rozwiązanie przez powoda umowy o pracę. Sąd Okręgowy stwierdził istnienie mobbingu i „zasądził od pozwanej na rzecz powoda w pkt 1) kwotę 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia z ustawowymi odsetkami (...) w pkt 2) kwotę 112.860 zł tytułem odszkodowania”¹². Stanowisko co do zaistnienia mobbingu podzielił również Sąd Apelacyjny. Pozwana wniosła kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego. W skardze kasacyjnej przedstawiła m.in. zarzut naruszenia art. 94³ §2 k.p., poprzez błędną jego wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie. SN stwierdził, że o ile zarzut naruszenia art. 94³ §2 k.p. przez błędną jego wykładnię jest nieuzasadniony, to skarga kasacyjna ulega uwzględnieniu ze względu na niewłaściwe zastosowanie tego przepisu do stanu faktycznego ustalonego w sprawie. SN zauważył, że Sąd Apelacyjny odpowiednio nie zbadał, czy działania pozwanej miały cechy długotrwałości oraz uporczywości oraz zauważył jednocześnie, że delegowanie powoda do innej miejscowości nie mogło zostać uznane za nękania. Zabrakło również przesłanek popierających tezę, że powierzenie powodowi określonych zadań miało na celu poniżenie go, a w konsekwencji wyeliminowanie z grona współpracowników. W konsekwencji „wobec niestwierdzenia przez Sąd drugiej instancji wystąpienia wszystkich ustawowych cech mobbingu, uznanie, że powód został poddany mobbingowi, nastąpiło z naruszeniem art. 94³ §2 k.p.”.

2.2. Mobbing a dyskryminacja

Należy pamiętać o tym, że wystąpienie zjawiska mobbingu w zakładzie pracy, nie jest równoznaczne z dyskryminowaniem pracownika. Zachowania, kwalifikowane jako mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą, różnią się o tych, które stanowią przejawy dyskryminacji w zatrudnieniu. Pierwszą różnicą jest długotrwałość danego działania. Mobbing ma charakter wielorazowy, uporczywy i długotrwały, z kolei akt dyskryminacji może wystąpić nawet w formie jednokrotnego incydentu. Dużo trudniej jest udowodnić mobbing niż dyskryminację, gdyż w tym pierwszym przypadku ciężar dowodu spoczywa na pracowniku, który jest ofiarą mobbingu. To on musi udowodnić istnienie działań mających na celu poniżenie go, izolowanie, wyeliminowanie z grupy współpracowników itp. W przypadku dyskryminacji ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który musi udowodnić, że nie

¹² Wyrok SN z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594.

dyskryminował pracownika. Z kolei pracownik uprawdopodobnia jedynie fakt dyskryminacji. Mobbing może wystąpić tylko w okresie trwania stosunku pracy, dyskryminacja natomiast również przed nawiązaniem takiego stosunku¹³. Ofiarą mobbingu może być każdy pracownika w rozumieniu art. 2 k.p., niezależnie od sposobu nawiązania stosunku pracy. Na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie przysługuje jednak ochrona osobom, które nie posiadają statusu pracownika. Mogą one jednak dochodzić swoich praw na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych, a także domagać zadośćuczynienia za krzywdę lub zapłaty na cel społeczny (art. 24 w zw. z art. 448 k.c.), naprawienia szkody (art. 24 w zw. z art. 415 k.c.), lub szkody spowodowanej rozstrojem zdrowia (art. 24 w zw. z art. 444 kc). Wreszcie przykładowe wyliczenie przyczyn dyskryminacji jest zawarte w art. 18^{3a} k.p.. Są to np. płeć, wiek, rasa, religia, orientacja seksualna, przynależność związkowa. Jest to katalog otwarty, a kryteria dyskryminacji mają charakter obiektywny. W przypadku mobbingu istnieje co prawda jego definicja i przykładowe działania, jakie się na niego składają, nie istnieje jednak kryterium cech osobowych ofiary. Dzieje się tak, ponieważ mobber wybiera swoją ofiarę, kierując się jej cechami w swoim subiektywnym przekonaniu. Jest tak, pomimo faktu, że oceniając zaistnienie mobbingu, należy kierować się obiektywną oceną zjawiska¹⁴.

2.3. Ofiara mobbingu oraz mobber

Mobbing może występować na 3 płaszczyznach: pionowej – gdy ofiarą jest podwładny lub pracownik, poziomej – gdy mobberem jest grupa współpracowników i wstępującej, gdy ofiarą jest przełożony, a mobberem podwładny bądź podwładni.

Nie powstał jeszcze portret psychologiczny ofiary mobbingu. Jest tak, ponieważ u ofiar tego zjawiska można odnotować wiele antagonistycznych wobec siebie cech. Czasem osobą mobbowaną jest osoba przebojowa, pracowita, radząca sobie w trudnych sytuacjach, kreatywna, a nawet posiadająca wyższe kompetencje zawodowe od pozostałych pracowników. Jednak ofiarą mobbingu może być również pracownik posiadający przeciwstawne cechy. Jest to pracownik skryty, niedający sobie rady na danej pozycji, wrażliwy i podatny na zranienie. Ofiarą można zostać również w inny sposób. Na przykład poprzez wykrycie przez pracownika oszustw finansowych przedsiębiorstwa bądź

¹³ M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2011, s. 211.

¹⁴ „Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach”. Zob. wyrok SN z dnia 14 listopada 2008 roku, II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9–10, poz. 114.

nieprawidłowości w jego funkcjonowaniu¹⁵. Wtedy osoba ta jest szykanowana i zastraszana, ze względu na obawy pracodawcy, że takie nieprawidłowości ujawni.

Cechy mobbera są zazwyczaj stałe. Jest to osobnik o zawyżonym poczuciu własnej wartości, władczy, o silnym charakterze i osobowości. Zna on słabe punkty ofiary i pragnie je wykorzystać, wywołując u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującą izolowanie pracownika, ośmieszenie go czy wyeliminowanie z grupy współpracowników. Przyczyną mobbingu poza cechami osobowymi ofiary może być również zła organizacja pracy. Może ona polegać albo na zbyt autokratycznym sposobie rządzenia, polegającym na uniemożliwianiu pracownikom podejmowania własnych decyzji i władczym sposobie zarządzania, albo wręcz odwrotnie, na liberalnym sposobie rządzenia, przez co pracownicy nie mieliby wyznaczonych zadań do wykonania i nie wiedzieli nawet, jakie są ich kompetencje. Z kolei pracodawca nie podejmowałby żadnych starań, by im te kompetencje wyznaczyć albo nimi kierować. Jednakże nie stanowi mobbingu „towarzysząca zapowiedziom zwolnienia z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu”¹⁶. Podobnie „izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu”¹⁷.

3. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi

Zgodnie z art. 94³ k.p. „pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi”. Oznacza to, że przeciwdziałanie mobbingowi jest obowiązkiem pracodawcy i to on ponosi odpowiedzialność wobec pracownika, jeżeli do takiego zjawiska dojdzie w miejscu pracy. Przepis ten znajduje się w dziale czwartym, rozdziale pierwszym Kodeksu pracy, noszącym tytuł „obowiązki pracodawcy”, co czyni go podstawowym zadaniem pracodawcy. To na nim ciąży odpowiedzialność stworzenia dobrej organizacji pracy i tworzenia programów mających na celu zminimalizowanie ryzyka powstania mobbingu, a także jego eliminowanie.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi może przejawiać się na dwóch płaszczyznach. Pierwszą z nich jest przeciwdziałanie mobbingowi *sensu stricto*, tj. tworzenie programów antymobbingowych, atmosfery przyjaznego środowiska pracy, wprowadzanie regulaminów postępowania, które wprost zakazują pewnej kategorii zachowań między pracownikami, czy wreszcie organizowanie szkoleń kadrowych lub pracowniczych, mających na celu radzenie sobie z tego rodzaju zjawiskami. Istotne może być również zwracanie uwagi

¹⁵ D. Merez, A. Mościcka, M. Drabek, *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania*, Łódź 2005, s. 22-25.

¹⁶ Wyrok z dnia 20 marca 2007 roku, II PK 221/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 122.

¹⁷ Wyrok z dnia 14 listopada 2008 roku, II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114.

na przestrzeganie kodeksów etyki zawodowej i reguł deontologii, obowiązujących w danym środowisku zawodowym. Pracodawca może również w sposób bezpośredni demonstrować swoje stanowisko pracodawcy antymobbingowego poprzez informowanie pracowników na spotkaniach z nimi, czy poprzez inne środki przekazu wykorzystywane w zakładzie pracy, że nie toleruje powyższej kategorii zachowań i będą one sankcjonowane.

Drugą płaszczyzną to działania, jakie powinien podjąć pracodawca, w sytuacji gdy mobbing już zaistnieje w miejscu pracy. Dopuszczanie się mobbingu przez współpracowników jest naruszeniem przez nich obowiązków pracowniczych, dlatego w gestii pracodawcy leży wybór konsekwencji, jakie spotkają ich w związku z ich zachowaniami. Wojciech Cieślak i Jakub Stelina trafnie wskazują, że do działań, jakie może podjąć pracodawca, należą: „zakazanie określonego zachowania (w trybie polecenia), pociągnięcie do odpowiedzialności porządkowej (art. 108 i n. k.p), wypowiedzenie bądź rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy (art. 52 §1 pkt 1 k.p)”¹⁸. Oczywiście nie można zapomnieć o ofierze, której należy poświęcić szczególną uwagę. Powinna mieć ona zapewnioną pomoc psychologiczną lub terapeutyczną, na przykład poprzez zorganizowanie jej spotkań z psychologiem lub zapisanie na terapię grupową.

4. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy

Niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi rodzi szereg konsekwencji w stosunku do pracodawcy. Pracodawca wypłaca zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę pracownikowi, wobec którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, a także odszkodowanie w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na skutek mobbingu, które zresztą powinno być nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Pracodawca ma wiele do stracenia, dlatego w jego interesie, nawet z czysto ekonomicznego punktu widzenia, jest przeciwdziałanie temu zjawisku¹⁹.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za mobbing nawet w przypadku, gdy sam nie jest mobberem, ponieważ dopuszczenie do zaistnienia tego zjawiska jest naruszeniem przez niego podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pracodawca nie jest zwolniony z odpowiedzialności za mobbing w zakładzie pracy, nawet jeśli „nie orientował się, że takie

¹⁸ W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu oraz obowiązków pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94³k.p.)*, „Państwo i Prawo” 2004, nr 12, s. 71.

¹⁹ A. Kucharska, *Mobbing. Informator dla pracodawcy*, Warszawa 2012, s. 19; D. Merecz, A. Mościcka, M. Drabek, *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania*, Łódź 2005, s. 12.

zjawisko występuje w jego firmie”²⁰. Należy przypomnieć, że według orzecznictwa Sądu Najwyższego „mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym”²¹. W definicji tej nie ma wymogu, by mobberem był pracodawca albo przełożony.

W przypadku, gdy pracodawca nie jest mobberem, to on wypłaca zadośćuczynienie czy odszkodowanie poszkodowanemu pracownikowi. Służy mu jednak regres w stosunku do pracownika, który stosował mobbing. W konsekwencji pracodawca może dochodzić od mobbera zwrotu pieniędzy przeznaczonych przez pracodawcę na zadośćuczynienie czy odszkodowanie w granicach odpowiedzialności materialnej pracownika mobbingującego. Gdy mobberem jest osoba, która w świetle Kodeksu pracy nie posiada statusu pracownika, zwrotu kosztów można domagać się na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego.

Jeżeli pracownik nie może dochodzić odszkodowania od pracodawcy na skutek mobbingu, np. ze względu na rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę lub np. chce żądać zadośćuczynienia z innych przyczyn niż rozstrój zdrowia, nic nie stoi na przeszkodzie, by zastosować odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego²². Stanowisko to ma poparcie w orzecznictwie SN, między innymi w wyroku SN z 9 marca 2011 r. (II PK 226/10), który stwierdził, że w przypadku braku uzasadnienia i podstaw prawnych „do zasądzenia na podstawie art. 94³ §1-3 k.p. zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę wywołaną mobbingiem, który wywołał rozstrój zdrowia u pracownika, nie wyklucza (się) dochodzenia zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, który nie wywołał rozstroju zdrowia u pracownika ani za naruszenie jego dóbr osobistych, o których mowa w art. 11¹ k.p. w związku z art. 23 i 24 k.c. i art. 300 k.p.”.

5. Mobbing w miejscu pracy a ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika

Na początku należy zwrócić uwagę na fakt, że przepisy znajdujące się w art. 94³ Kodeksu pracy stanowią swego rodzaju *lex specialis* w stosunku do art. 55 Kodeksu pracy, określającego zasady rozwiązywania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, że mobbing można potraktować jako kategorię szczególną zachowań, gdy

²⁰ M.T. Romer, *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy” 2005, nr 12, s. 1.

²¹ Wyrok SN z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594.

²² Na przykład roszczenia cywilnoprawne z art. 24 k.c., art. 448 k.c., czy art. 415 i nast. k.c.

pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Według artykułu 55 §1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Wtedy pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony lub czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Gdyby ten przepis zastosować wprost do mobbingu, to chodziłoby o zaniechanie przez pracodawcę działań mających na celu wprowadzenie programów antymobbingowych w środowisku pracy, sytuację gdy sam pracodawca byłby osobą stosującą mobbing lub doszłoby do powstania mobbingu w miejscu pracy niezależnie od starań pracodawcy. Jednak istnieje osobna regulacja w art. 94³§4 k.p. W świetle tego przepisu „pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów”. Od 1 stycznia 2015 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 1750 złotych brutto.

6. Termin złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia

W przypadku mobbingu przepis „nie określa ram czasowych, w których pracownik może rozwiązać umowę o pracę w tym trybie”²³. Oznacza to, że ofiara mobbingu może w każdym czasie zdecydować się na rozwiązanie umowy o pracę na skutek mobbingu, niezależnie, kiedy zdecyduje się podjąć ten krok i nie jest ona związana żadnymi terminami. Odmienne stanowisko przyjmuje G. Jędrejek, który uważa, że rozwiązanie umowy o pracę powinno nastąpić w ciągu 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. W powyższym przypadku w terminie 1 miesiąca od powzięcia informacji o pierwszym przejawie mobbingu.

7. Forma i treść oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, wobec którego stosowano mobbing, powinno być złożone na piśmie oraz zawierać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Oznacza to, że pomiędzy

²³ M.T. Romer, *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy” 2005, nr 12, s. 3.

rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia a mobbingiem musi zaistnieć związek przyczynowy. Bezpośrednią przyczyną rozwiązania umowy o pracę przez pracownika powinien być mobbing, a nie żadna inna okoliczność. Jest to trudne, ze względu na fakt, że w przypadku roszczeń z tytułu mobbingu, to na pracowniku ciąży ciężar dowodu. Najbardziej racjonalne wydaje się rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale istnieją też inne możliwości. Rozwiązanie może nastąpić również poprzez złożenie jednostronnego oświadczenia woli z zachowaniem terminu wypowiedzenia czy poprzez porozumienie stron. Należy jednak zwrócić uwagę, że dochodzić odszkodowania może tylko pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę oraz który w sposób jednostronny zakończył stosunek pracy. Co oznacza, że odszkodowanie na podstawie tego przepisu nie przysługuje pracownikowi, który zdecydował się rozwiązać umowę o pracę na podstawie porozumienia stron. Może on jednak posłużyć się innymi przepisami i dochodzić roszczeń odszkodowawczych na podstawie art. 415 k.c.²⁴.

8. Uwagi końcowe

Mobbing to zjawisko istniejące realnie, zagrażające poczuciu własnej wartości pracownika, działanie lub zaniechanie skierowane przeciwko pracownikowi, mające na celu lub powodujące poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, mające charakter ciągły i długotrwały oraz polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołując u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Należy przypomnieć, że działanie to powinno być bezprawne, ale może mieć również charakter nieumyślny. Może również polegać na zlecaniu przez pracodawcę zadań w ramach jego kompetencji, czy izolacji pracownika poprzez przydzielenie mu biura oddalonego od innych współpracowników, jeśli celem pracodawcy jest nękanie, zastraszanie, poniżenie czy ośmieszenie ofiary. Ocena długotrwałości i częstotliwości tego zjawiska powinna być dokonywana w sposób zindywidualizowany, dopasowany do danej sytuacji i nie może być wyznaczona sztywnymi granicami. Przy czym oceniając, czy doszło do mobbingu, wciąż należy kierować się obiektywnymi kryteriami. Mobbing może być przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika i może przysługiwać mu z tego powodu odszkodowanie, a w przypadku udowodnienia rozstroju zdrowia, spowodowanego tym zjawiskiem, również zadośćuczynienie. Pracodawca, obowiązany przeciwdziałać temu zjawisku, powinien

²⁴ Zauważa to Maria Teresa Romer przy interpretacji stanowiska T. Wyka i wyroku II PK 105/09.

uświadamiać swoich pracowników poprzez tworzenie programów antymobbingowych, stworzenie przepisów regulujących wewnętrzną politykę antymobbingową lub przeprowadzenie szkoleń pracowniczych i ankiet mających na celu uświadamianie pracowników i redukcję zjawiska. Ważne jest, aby każdy z pracowników znał swoje prawa i wiedział, co zrobić, stojąc przed dylematem rozwiązania umowy o pracę z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych z powodu mobbingu.

Bibliografia:

Literatura

- Cieślak W., Stelina J., *Definicja mobbingu oraz obowiązki pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94³k.p.)*, „Państwo i Prawo” 2004, nr 12
- Kucharska A., *Mobbing. Informator dla pracodawcy*, Warszawa 2012
- Merecz D., Mościcka A., Drabek M., *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania. Zakład psychologii pracy*, Łódź 2005
- Romer M.T., *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy” 2005
- Romer M.T., Najda M., *Mobbing w ujęciu psychologiczno- prawnym*, Warszawa 2011
- The Mobbing Encyclopaedia Bullying; Whistleblowing The Definition of Mobbing at Workplaces, Heinz Leymann-12100e, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>

Orzecznictwo

- Wyrok SN z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594
- Wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 40/11, LEX nr 1102989
- Wyrok SN z dnia 2 października 2009, II PK 105/09, Legalis nr 287814
- Wyrok SN z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9–10, poz. 114
- Wyrok SN z dnia 20 marca 2007 roku, II PK 221/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 122
- Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58
- Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., IPK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321