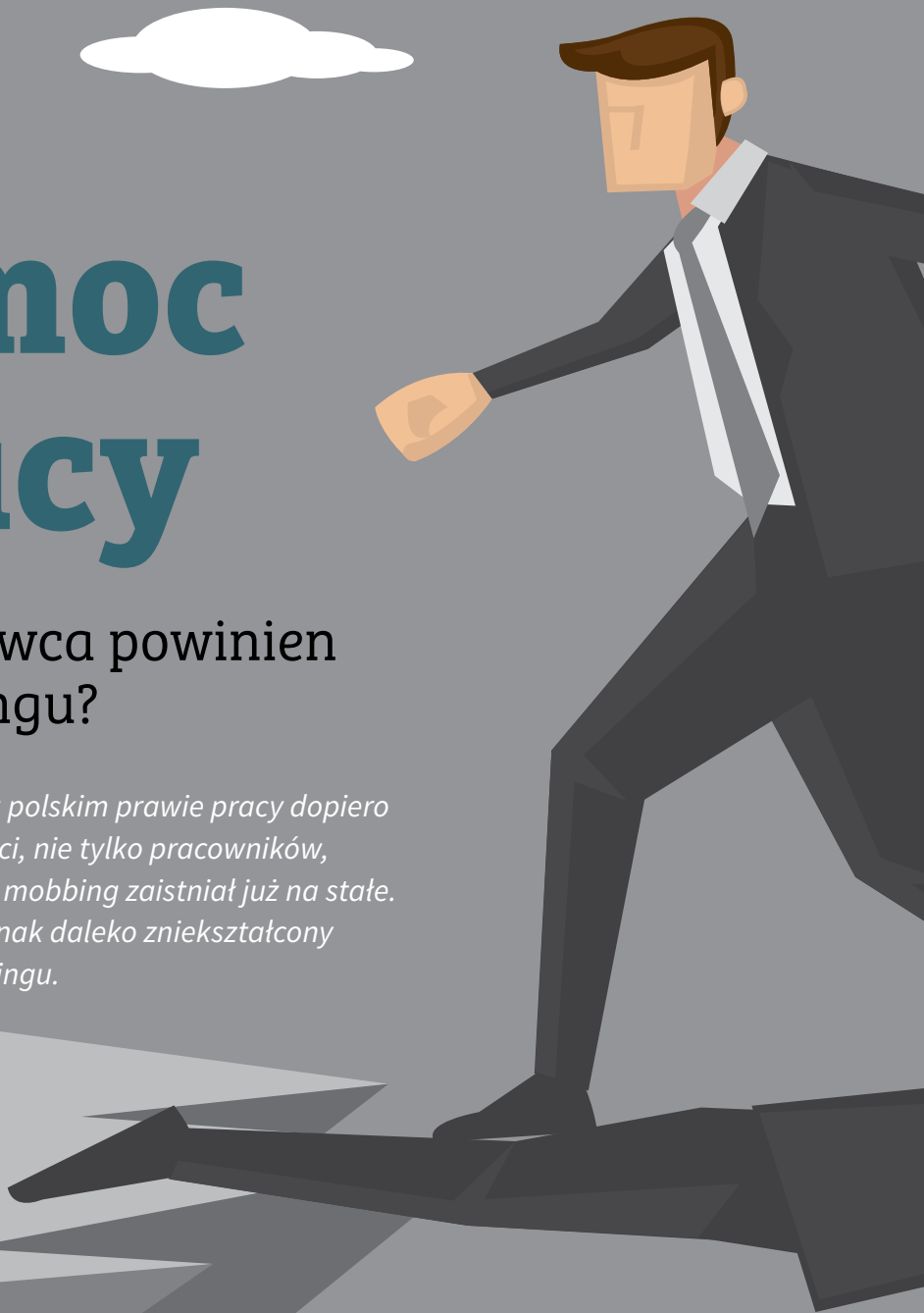


Przemoc w pracy

Co każdy pracodawca powinien
wiedzieć o mobbingu?

Choć definicja mobbingu istnieje w polskim prawie pracy dopiero od ponad dekady, to w świadomości, nie tylko pracowników, lecz także świadomości społecznej mobbing zaistniał już na stałe. W rzeczywistości obraz ten jest jednak daleko zniekształcony od kodeksowych przesłanek mobbingu.

BARTOSZ STOLAREK





Zawsze za mobbing stosowany wobec pracownika przez innych pracowników odpowiada pracodawca.

Pozadyskusyjny jest fakt, że mobbing jest działaniem niezmiernie niebezpiecznym i bolesnym dla pracowników. Ale również i dla samych pracodawców niesie rażąco dotkliwe konsekwencje.

Oprócz strat finansowych związanych z wypłatą zadośćuczynienia czy odszkodowania trzeba liczyć się z problemami w organizacji pracy (spada jej wydajność, rośnie liczba zwolnień chorobowych, psuje się atmosfera pracy) oraz stratami wizerunkowymi firmy, które mogą mieć kluczowe znaczenie dla jej postrzegania na rynku.

NIE WSZYSTKIE ZACHOWANIA SĄ MOBBINGIEM

W Polsce w przypadku mobbingu problem polega na tym, że w świadomości społecznej jest on utożsamiany często z każdym mniej lub bardziej subiektywnym odczuciem pracownika związanym z krytyką i negatywną oceną jego pracy lub jego osoby. Wystarczy przejrzeć wpisy internetowe dotyczące wymogu dress code'u w firmach. Postu-





Na świecie wśród rodzajów mobbingu wymienia się również tzw. **staffing** polegający na tym, że pracownik lub grupa pracowników może podejmować zachowania i zaniechania godzące w przełożonego w celu wyeliminowania go z firmy czy odejścia z kierowniczego stanowiska.



laty pracodawców odnośnie do konkretnych form ubioru pracowników (np. odpowiednich butów) nagminnie określane są jako mobbing. Tymczasem prawne przesłanki mobbingu są znacznie bardziej wieloaspektowe.

Kolejnym zaobserwowanym problemem związanym z mobbingiem jest fakt, że stał się on, niestety, również sposobem walki z pracodawcami. Ze względu na jednoznaczny negatywny wydźwięk i odbiór mobbingu w świadomości społecznej, pracownicy często „bronią” się w przypadku niepowodzeń w pracy – całkowicie wymyślanymi zarzutami mobbingu wobec pracodawców. Próbuje w ten sposób (mniej lub bardziej świadomie) odwrócić uwagę od własnych niekompetencji i błędów. Często powtarzają: „Pracodawca mnie mobbingował”, „Byłem ofiarą mobbingu”, „Założyłem sprawę o mobbing”. Zanim sąd rozstrzygnie, czy dane zachowanie faktycznie miało znamiona mobbingu, pracodawca w tym czasie musi liczyć się z negatywnym odbiorem przez podwładnych.

Od kilku lat utrzymuje się stała tendencja, że wśród kilkuset trafiających rocznie do polskich sądów spraw o mobbing, jedynie w niecałych 10 proc. z nich zostaje on stwierdzony. Tak niewysoką skalę potwierdzenia zarzutu mobbingu niektóre instytucje zajmujące się obroną praw pracowniczych próbują obarczać sądy. Przyczyn tak niskiej efektywności

powództw o mobbing nie można tłumaczyć także wyłącznie wieloaspektową konstrukcją mobbingu w polskim prawie pracy czy obiektywnymi trudnościami w jego udowodnieniu. Subiektywność odbioru i bezkrytyczność wobec własnych zachowań oraz nadużywanie mobbingu w celu wybielania własnej osoby mają również znaczenie. Pracodawcy są jednak ustawowo zobowiązani do przeciwdziałania mobbingowi i w żaden sposób, również dla swojego dobra, nie mogą bagatelizować negatywnych zachowań w swoich firmach.

KTO KOGO?

W pierwszej kolejności ustalamy, kogo w świetle polskich przepisów dotyczy mobbing. Został on uregulowany w przepisach Kodeksu pracy (art. 94³). Przepisy te mają zastosowanie wyłącznie do pracowników, których łączy z pracodawcą stosunek pracy (na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania). Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło) – nie podlegają przepisom Kodeksu pracy i nie mogą zarzucić swojemu zleceniodawcy mobbingu i dochodzić z tego tytułu roszczeń wskazanych w Kodeksie pracy. Ich skargami czy zgłoszeniami na temat mobbingu nie będzie mogła zająć się nawet Państwowa Inspekcja Pracy, bo może to robić wyłącznie w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, że mobberzy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych są bezkarni, a ofiary bezbronne.

Sprawcami mobbingu mogą być zarówno pracodawca, jak i osoby zarządzające w jego imieniu zakładem pracy, czyli przełożeni pracownika mobbinowanego lub inni równorzędni mu pracownicy. Zawsze jednak za mobbing stosowany wobec pracownika przez innych pracowników odpowiada pracodawca.

W ogólnej świadomości, jak również w praktyce sądowej mobbing jest działaniem krzywdzącym podwładnego, a nie przełożonego. Na marginesie

ważne

Mobbing ze względu na jego specyfikę polegającą na naruszeniu dóbr osobistych powoduje, że w przypadku jego wystąpienia osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych mogą dochodzić swoich roszczeń na podstawie przepisu art. 24 Kodeksu cywilnego dotyczącego właśnie naruszenia dóbr osobistych. Odszkodowanie i zadośćuczynienie z tego tytułu nie muszą być wcale mniejsze niż z mobbingu dochodzonego na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Nie każde działania subiektywnie odczuwane przez pracownika jako krzywdzące mogą być uznane za mobbing i nie każda sytuacja skutkująca nawet powstaniem rozstroju zdrowia uzasadniać będzie odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 18 maja 2016 r. II APa 5/16).

można zauważyć, że na świecie wśród rodzajów mobbingu wymienia się również tzw. staffing polegający na tym, że pracownik lub grupa pracowników może podejmować zachowania i zaniechania godzące w przełożonego w celu wyeliminowania go z firmy czy odejścia z kierowniczego stanowiska. Chociaż w praktyce takie zachowania i w Polsce nie są rzadkością, to jednak ramy mobbingu określone w art. 94³ par. 2 Kodeksu pracy znacznie ograniczają efektywność takiego ewentualnego powództwa ze strony mobbingowanego szefa.

POJĘCIE MOBBINGU

W Kodeksie pracy nie ma zamkniętej definicji mobbingu. Ze względu na specyfikę samego mobbingu w art. 94³ par. 2 k.p. określono jedynie ogólne ramy takiego zachowania. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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. Pomocne przy próbie jego skonkretyzowania mogą okazać się wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy, która pod pojęciem mobbingu rozumie obraźliwe zachowanie poprzez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników. Obejmuje ono sprzysięganie się lub mobbing przeciwko wybranemu pracownikowi, który staje się przedmiotem psychicznego dręczenia.

Mobbing charakteryzuje się stałymi, negatywnymi uwagami lub krytyką, społecznym izolowaniem danej osoby, plotkowaniem lub rozprzestrzenianiem fałszywych informacji. Chociaż nie będzie to katalog zamknięty, można z zachowaniem mobbingu łączyć następujące zachowania: poniżanie, wyśmiewanie, zniestawienie, podważanie kompetencji, straszenie, publiczna i nieuzasadniona krytyka, izolowanie od współpracowników, groźby, obrażanie, nękanie i terror psychiczny, przemoc, napastowanie, rozsiewanie plotek.

Należy przede wszystkim pamiętać, że według polskiego prawa istotą mobbingu jest zespół czynności polegający na uporczywym nękananiu lub zastraszaniu prowadzący do poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go lub wyeliminowania z zespołu. Ponadto dodatkowo mobbing musi wywołać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

KUMULACJA WARUNKÓW

Każda sprawa z zakresu mobbingu i każde zachowanie potencjalnych mobberów jest badane indywidualnie i podlega konkretnej ocenie przez pryzmat art. 94³ par. 2 k.p. Sąd badając zarzut mobbingu, bierze pod uwagę powtarzalność zachowań mobbingowych, ich cel i skutki. Żeby stwierdzić istnienie mobbingu, muszą być spełnione łącznie wszystkie warunki wskazane w art. 94³ k.p.: uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Wystarczy, że któryś z powyższych warunków nie będzie spełniony i w danej sytuacji, nie będzie można mówić o zaistnieniu mobbingu.

Dlatego też pojedyncze lub krótkotrwałe nawet bardzo negatywne zachowanie wobec pracownika nie będzie stanowiło mobbingu. Zaznaczyć trzeba, że ani w Kodeksie pracy, ani w orzecznictwie nie ma określenia minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Sąd każdorazowo ocenia przesłankę długotrwałości w realiach danej sprawy. Z praktyki można zauważyć, że są to raczej terminy liczone w latach niż w miesiącach – ale nie jest to reguła. Może to powodować (i powoduje) niezrozumienie u pracowników i rodzi pretensje wobec sądów, że z jednej strony stwierdzają karygodne zachowanie pracodawców, a jednocześnie odmawiają stwierdzenia mobbingu.

Z drugiej strony, biorąc pod uwagę – naturalność konfliktów w miejscu pracy, duże emocje i stres związany z czynnikiem ludzkim powodujący chwilowe napięcia – zmniejszenie rygoru zaistnienia mobbingu doprowadziłoby do jego wypaczenia. To trochę tak, jakby zacząć kwalifikować uszczypnięcie jako ciężkie pobicie.

CO NIE JEST MOBBINGIEM

Nie wszystkie zachowania mogą być kwalifikowane jako mobbingowe. Nawet gdy subiektywnie pracownik czuł się poniżony, ośmieszony lub izolowany, to sąd zobowiązany jest ocenić, czy obiektywnie



BARTOSZ STOLAREK

*Radca prawny, kancelaria Aliant®
Krzyżowska*

bstolarek@aliantlaw.pl

Konsekwencje stwierdzenia mobbingu

Zadośćuczynienie

Przepis art. 94³ par. 3 k.p. stwierdza, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Wyraźnie należy podkreślić, że pracodawca jest odpowiedzialny za krzywdę, której doznał pracownik – nawet wówczas, gdy sam bezpośrednio nie dopuszczał się mobbingu. Zadośćuczynienia za doznaną krzywdę można dochodzić nie tylko za skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy. Rozstrój zdrowia musi być oczywiście odpowiednio udokumentowany. Kwota zadośćuczynienia zależy od uznania sądu, ale to pracownik wskazuje i dokumentuje krzywdy, które stanowią podstawę przyznania zadośćuczynienia. Wysokość samego zadośćuczynienia zależy również od czasu trwania procederu mobbingu i konkretnych zachowań.

Odszkodowanie

Z kolei pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (obecnie 2100 zł brutto). Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem mobbingu, jako właśnie przyczyny rozwiązania. Odszkodowanie w takim wypadku przysługuje nawet wtedy, gdy pracownik nie poniósł żadnej szkody majątkowej – aczkolwiek w takiej sytuacji będzie to odszkodowanie w minimalnej wysokości. Natomiast pracownik mobbingowany może dochodzić wyższego odszkodowania, jeżeli wykaże wysokość szkody, którą poniósł na skutek mobbingu.

Należy jeszcze pamiętać, że pracownik może również dochodzić odszkodowania i zadośćuczynienia na drodze cywilnej.

w konkretnych okolicznościach były to zachowania mobbingowe. Nie można bowiem z powodów problemu pracownika z obiektywną krytyką, zachwianą samooceną, problemami emocjonalnymi w życiu, zaburzonym ego, przypisywać automatycznie mobbingu pracodawcy. Pracodawca nie może bowiem ponosić konsekwencji bezkrytycznej i subiektywnej oceny swojej pracy przez pracownika.

Oceniając istnienie mobbingu, trzeba przyłożyć pewien zobiektywizowany wzorzec wrażliwości pracownika. W orzecznictwie sądowym istnieje również ugruntowany pogląd, że nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem.

Zgodnie również z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r. (Sygn. akt II PK 166/14) nawet wulgaryzmy, krytykowanie kierownika w obecności podwładnych przez dyrektora, odczuwane również przez innych pracowników jako poniżające kierownika, ewidentnie naruszało godność pracowniczą kierownika i nie powinno mieć miejsca. Jednakże naruszanie godności pracowniczej w stosunkowo krótkim okresie w czasie wykonywania pilnych i stresujących zadań nie powinno być jednak utożsamiane z mobbingiem. Przywołane orzeczenie doskonale obrazuje, że kodeksowe warunki spełnienia mobbingu znacząco odbiegają od pojęcia mobbingu funkcjonującego w świadomości społecznej.

UDOWODNIENIE MOBBINGU

W przypadku zarzucenia pracodawcy mobbingu to na pracowniku spoczywa wyłącznie obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które potwierdzałyby stosowanie mobbingu przez pracodawcę. Zgodnie bowiem z podstawową zasadą postępowania cywilnego – ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wyciąga skutki prawne. Tym samym to pracownik musi przedstawić i wskazać wiarygodne dowody w postaci np. świadków czy dokumentów lekarskich.

W ostatnich latach pracownicy bardzo często jako dowód zachowań mobbingowych przedstawiają nagrania, które potwierdzać mają rzekomy mobbing. Oczywiście nagranie może bezpośrednio wskazywać na poniżające zachowanie pracodawcy, ale pamiętajmy, że do stwierdzenia mobbingu

potrzebne jest spełnienie nie tylko przesłanki złego zachowania, ale jeszcze udowodnienie jego celu i skutków. Choć to na pracowniku w sprawach o mobbing ciąży obowiązek dowodowy (i nie jest on łatwy), to pracodawca nie powinien biernie czekać na rozwój wypadku, tylko w swoim interesie przedstawić środki dowodowe, zwłaszcza wykazywać, że przeciwdziałał mobbingowi.

PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi – jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy wynika bezpośrednio z przepisu art. 94³ par. 1 k.p. To bowiem pracodawca – a nie jego pracownik odpowiada za mobbing. Należy mieć również na uwadze, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawinione nieprzeciwdziałanie mobbingowi przez pracodawcę powinno być ocenione jako zdarzenie zwiększające krzywdę mobbingowanego pracownika.

Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się wyłącznie do interwencji w przypadku zachowań mobbingowych, ale powinien się przede wszystkim koncentrować na podejmowaniu działań zapobiegawczych. Ma to ogromne znaczenie dla pracodawcy. Niewątpliwie utrudnia zaistnienie mobbingu lub gasi go w zarodku.

Pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników, zwłaszcza gdy pracownik nienależycie wykonuje swoje obowiązki pracownicze, a pracodawca egzekwuje ich prawidłowe wykonanie, gdyż podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy.

A w przypadku procesu o mobbing – minimalizuje winę pracodawcy. Ma również wpływ na zmniejszenie ewentualnych strat wizerunkowych z powodu zaistnienia w firmie mobbingu. Dlatego dobrze, żeby każdy pracodawca dysponował spójną i przemyślaną polityką antymobbingową.

Pierwszym filarem takiej polityki powinny być cykliczność szkoleń i seminariów poświęconych mobbingowi skierowanych do pracowników. Warto również stosować pisemne informacje na temat mobbingu skierowane do pracowników. Osia polityki antymobbingowej w firmie powinny być także regulacje wewnętrzne, a także powołanie specjalnej komisji antymobbingowej. Jej zadaniem będzie zapobieganie wszelkim przejawom mobbingu, a także ewentualne rozstrzyganie sporów przedsądowych na tym tle. Odpowiedzialność, obiektywizm i fachowość członków takiej komisji może uchronić pracodawcę od dużych strat. ●

REKLAMA



KADRY PŁACE I HR

II EDYCJA

FORUM HR I KADR 2018

WARSZAWA | 8 marca 2018 r. |

PARTNER:



sklep.infor.pl



22 212 07 30, 801 626 666



bok@infor.pl