

Mobbing w miejscu pracy - co to pojęcie oznacza?

Autor: adw. Kamilla Kasprzak

Mobbing to 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.

Należy pamiętać o tym, iż mobbing to zachowania powtarzające się przez dłuższy czas. Jednorazowe niewłaściwe zachowanie nie zostanie uznane za mobbing. Ponadto, zachowania te powinny wywołać u pracownika skutek w postaci zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, a w konsekwencji doprowadzić do rozstroju zdrowia. W takim przypadku Sąd bierze pod uwagę wrażliwość danego pracownika.

Przy ocenie istnienia przesłanek mobbingu winny być brane pod uwagę osobiste predyspozycje pracownika, w tym jego ponadprzeciętna wrażliwość. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, 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. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (Zob. Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2013-06-05, III PK 108/12).

Przyjmuje się, że badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. 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, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (Zob. Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2012-03-19, II PK 303/11).

Podsumowując, abyśmy mogli mówić o mobbingu, muszą wystąpić wszystkie wyżej wymienione elementy:

- 1/ działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu;
- 2/ polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika;
- 3/ powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 4/ co wywołuje u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

Przykładowe zachowania świadczące o mobbingu to:

- ośmieszanie pracownika w obecności innych;
- określanie pracownika niestosownymi epitetami, np. nieudacznik, partacz, itd.;
- przekazywanie mu nadmiernej ilości obowiązków, nieadekwatnej do zadań innych

- pracowników i niemożliwej do wykonania w wyznaczonym czasie;
- wydawanie poniżających poleceń;
- rozsiewanie plotek na temat pracownika;
- ignorowanie pracownika na spotkaniach zespołu.

Pracodawca czy też współpracownicy oczywiście mają prawo krytykować i oceniać pracę konkretnej osoby, ale krytyka musi mieścić się w granicach dozwolonych prawem i nie może zmierzać do poniżenia krytykowanego pracownika.

Mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. 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. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą (Zob. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2015-04-22, II PK 166/14, Opubl: Monitor Prawniczy rok 2015, Nr 12, str. 643).

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, a więc jeżeli pracodawca dopuszcza się czynów stanowiących mobbing lub toleruje niewłaściwe zachowania ze strony innych pracowników, to dopuszcza się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków wobec pracownika, co stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa wyżej, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W przypadku złożenia takiego oświadczenia, pracownikowi przysługuje roszczenia o zapłatę odszkodowania odpowiadającego wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dodatkowo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Ponadto pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. W takim przypadku niezbędna będzie dokumentacja medyczna to potwierdzająca, a także opinia biegłego sądowego.

Udowodnienie mobbingu jest bardzo trudne. Warto w trakcie trwania stosunku pracy zapisywać sobie każde niewłaściwe zachowanie z datą i dokładnym opisem przebiegu zdarzenia, aby potem ewentualnie zawnioskować odpowiednich świadków czy sprawdzić zapisy z monitoringu firmy. Doskonałym dowodem będzie oczywiście służbowa korespondencja, jeżeli w niej dochodziło do naruszania godności pracownika.