

## **Mobbing w pracy.**

**Klient skarży się, że od dłuższego czasu jest nękanym przez swojego pracodawcę. Prosi o przedstawienie definicji mobbingu w pracy oraz wskazania, jakie uprawnienia przysługują, gdy staliśmy się już ofiarą mobbera.**

### *Podstawa prawna:*

- *Art. 94<sup>3</sup> kodeksu pracy (mobbing)*
- *Art. 6 kodeksu cywilnego (ciężar dowodu)*
- *Art. 23 kodeksu cywilnego (dobra osobiste wynikające z KC)*
- *Art. 448 kodeksu cywilnego (zadośćuczynienie za naruszenie dobra osobistego)*

### ❖ **Czym jest mobbing?**

Mobbing polega na nieprzyjaznym, nieetycznym działaniu w stosunku do pracownika. Charakteryzuje się długotrwałym nękanym lub zastraszaniem pracownika, wywołując u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a także ma na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika.

W odniesieniu do powyższego, należy stwierdzić, że zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, a także zasadach współżycia społecznego. Jednakże, za takie zachowania nie można uznać działań pracodawcy wynikających z jego uprawnień np. stosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń.

Co należy podkreślić, mobbingiem są przede wszystkim działania, które są długotrwałe. Jednorazowy incydent nie może być brany pod uwagę w charakterze mobbingu. Niekiedy mobbing przejawia się poprzez przemoc niebezpośrednią, poprzez gesty oraz słowa.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., sygn. akt III PK 2/09 uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga 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 definicji mobbingu zawartej w kodeksie pracy w art. 94<sup>3</sup> par.2 k.p.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 27 września 2012 r., III APa 27/12 stwierdził, że mobbing może się wyrażać w:

- Reagowaniu krzykiem
- Ośmieszaniu
- Unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu
- Ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania
- Nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem
- Ciągłym przerywaniu wypowiedzi

- Powierzeniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających
- Odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań
- Zarzucaniu pracą
- Stosowaniu pogróżek
- Upokarzaniu
- Ciągłym krytykowaniu i upominaniu
- Uniemożliwianiu komunikacji z innymi
- Niedawaniu żadnych lub ich odbieraniu
- Nieformalnym wprowadzaniu zakazu rozmów z nękanym pracownikiem

Jednakże należy odróżnić mobbing od normalnego w danych stosunkach, kulturalnego egzekwowania poleceń opartej na podległości służbowej. Ponadto, nawet niesprawiedliwa, incydentalna krytyka, nie może być kwalifikowana jako mobbing.

#### ❖ **Kto może być sprawcą mobbingu?**

Mobberem może być zarówno pracodawca, jak i osoby zarządzające w jego imieniu zakładem pracy, przełożeni pracownika. Ochroną kodeksową objęci są pracownicy, niezależnie od pełnionej funkcji czy zajmowanego stanowiska u pracodawcy.

#### ❖ **Jak udowodnić mobbing?**

Zgodnie z art. 6 k.c. (ogólne reguły dowodowe) w przypadku mobbingu to na pracowniku spoczywa ciężar dowodowy. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia, jeżeli domaga się on zadośćuczynienia pieniężnego. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 31/07 – w postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków.

#### ❖ **Co nam przysługuje, gdy padliśmy ofiarą mobbingu?**

Pracownik, który stał się ofiarą mobbingu, może bez okresu wypowiedzenia rozwiązać umowę o pracę. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> par 4 k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, w sytuacji, gdy ten rozwiązał umowę o pracę wskutek mobbingu.

Należy dodać, że definicja szkody obejmuje również poniesione przez pracownika koszty leczenia i powrotu do zdrowia (jednakże tylko w przypadku, gdy mobbing doprowadził do rozstroju zdrowia).

Ponadto, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Aby dochodzić niniejszego roszczenia należy spełnić przesłanki określone w art. 94<sup>3</sup> par. 2 k.p. oraz udowodnić, że skutki mobbingu w postaci rozstroju zdrowia kwalifikowane są w kategoriach medycznych.

Oprócz narzędzi przewidzianych w przepisach prawa pracy, ofiara mobbingu może skorzystać ze środków ochrony cywilnoprawnej. Np. powództwo o naruszenie dóbr

osobistych, które można prowadzić równolegle do postępowania toczącego się przed sądem pracy. Kodeks cywilny zawiera otwarty katalog dóbr prawnie chronionych, do których należy zaliczyć między innymi: godność pracownika, jego cześć, dobre imię czy wizerunek. W przypadku takiego naruszenia, ofiara może żądać usunięcia jego skutków oraz żądać zadośćuczynienia wskazanej sumy na wybrany przez siebie cel społeczny.