

Mobbing

Kraków, dn. 06.10.2009r.
Adwokat Katarzyna Krauze

Pojęcie mobbingu

- Powtarzające się i bezpodstawne dręczenie pracownika przez przełożonych lub współpracowników; jest to poddanie ofiary przemocy ekonomicznej, psychicznej i społecznej w celu zastraszenia, upokorzenia i ograniczenia jej zdolności obrony; jest to zjawisko odczuwane subiektywnie, ale dające się intersubiektywnie potwierdzić; jest to wielofazowy proces, w którym mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej autodeprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez współpracowników, a w konsekwencji silny stres i choroby somatyczne i psychiczne .
- Heinz Leymann definiuje mobbing jako “wrogą i nieetyczną komunikację pomiędzy jednym lub grupą pracowników, a innym, który został zepchnięty do pozycji obronnej i pozbawiony pomocy. Działania te zdarzają się często, co najmniej raz w tygodniu i przez co najmniej pół roku, z powodu których maltretowanie kończy się znacznym umysłowym uszkodzeniem i ubóstwem wynikającym z urazów psychicznych powodujących niezdolność obrony dotychczasowego miejsca pracy i znalezienia nowego zatrudnienia”.
- Marie-France Hirigoyen określa zjawisko przez wskazanie skutków molestowania moralnego w pracy dla zdrowia psychicznego i fizycznego pracownika: “Wszelkie niewłaściwe postępowanie (gest, słowo, zachowanie, postawa), które przez swą powtarzalność czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia lub pogarszając atmosferę pracy. Molestowanie moralne to przemoc w małych dawkach, która jest jednak bardzo destrukcyjna. Każdy atak wzięty z osobna nie jest naprawdę czymś poważnym, o agresji stanowi skumulowany efekt częstych i powtarzalnych mikrourazów”.

Pojęcie mobbingu

- Międzynarodowa Organizacja Pracy opracowała definicję mobbingu, określając to zjawisko jako agresywne zachowanie, które możemy określić jako 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.
- Podobne definicje możemy spotkać w polskiej literaturze naukowej.
- Według Heleny Szewczyk “Mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osobom, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne wyniszczenie pracownika. Szczególnie ważny jest w tym przypadku aspekt zdrowotny całego zagadnienia, co odróżnia zjawisko mobbingu od zwykłego konfliktu. Pod wpływem lobbingu osoby poszkodowane zostają zepchnięte w beznadziejność, bezradność oraz tracą możliwość obrony. Tego rodzaju działania charakteryzują się dużą częstotliwością występowania i utrzymaniem się przez dłuższy czas (przynajmniej przez pół roku). Istotą mobbingu jest to, że może on powodować u nękanego pracownika silny stres, który jest przyczyną różnego rodzaju dolegliwości, chorób psychosomatycznych i psychicznych”.

Pojęcie mobbingu

- Ustawą z dnia 14 listopada 2003 r., która weszła w życie 1 stycznia 2004 r., do kodeksu pracy wprowadzono art. 943, który w § 2 zawiera następującą definicję mobbingu: “Mobbing oznacza 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”.

Cechy mobbingu

- a) “psychiczny” charakter mobbingu, wyróżniający się podejmowaniem działań przybierających formy nękania psychicznego, tylko incydentalnie fizycznego,
- b) celowość działań agresora zmierzających do poniżenia, upokorzenia mobbowanej osoby, eliminacji ofiary z najbliższego otoczenia. Często działania te zmierzają do osłabienia pozycji ofiary i zmuszenia jej do odejścia z pracy,
- c) powtarzalność działań mobbujących w długim okresie czasu – prześladowanie w ramach mobbingu ma charakter stały, trwa przez długi czas (zazwyczaj przyjmuje się okres sześciu miesięcy), chociaż nasilenie działań jest zmienne w czasie. Prześladowca stale ma negatywny stosunek do ofiary;

Dodatkowe cechy mobbingu

- a) zależność (może być powiązana z zależnością służbową, równie często występuje zależność od agresora, który będąc współpracownikiem wykorzystuje swoją uprzywilejowaną pozycję w grupie, swoje możliwości oddziaływania na innych w celu pognębienia ofiary, co powoduje powstanie więzi zależności pomiędzy mobberem a ofiarą)
- b) wyrachowanie postępowania agresora (objawia się środkami stosowanymi przez prześladowcę, takimi jak kłamstwo, intryga, oszczerstwa, plotki, podstęp, które pozwolą osiągnąć zamierzony cel)

Podstawowe cechy mobbingu

- Heinz Leymann stworzył listę zachowań mobbingowych, odnoszących się zarówno do sfery osobistej, jak i zawodowej ofiary. Podzielił je na pięć kategorii:
- A) Działania utrudniające proces komunikowania się, które polegają m.in. na:
 - - ograniczeniu lub utrudnieniu ofierze możliwości wypowiedzenia się,
 - - ciągłym przerywaniu wypowiedzi,
 - - reagowaniu krzykiem i wyzwiskami na wypowiedzi ofiary,
 - - ciągłym krytykowaniu wykonywanej pracy lub życia osobistego,
 - - stosowaniu gróźb ustnych i pisemnych.
- B) Działania wpływające negatywnie na relacje społeczne, to:
 - - unikanie przez przełożonego kontaktu z ofiarą, rozmów z nią,
 - - ograniczenie możliwości wypowiedzenia się ofiary,
 - - fizyczne i społeczne izolowanie ofiary,
 - - ostentacyjne ignorowanie i lekceważenie
- C) Działania naruszające wizerunek ofiary, to w szczególności:
 - - obmawianie,
 - - rozsiewanie plotek,
 - - ośmieszanie,
 - - żartowanie i prześmiewanie życia prywatnego,
 - - sugerowanie zaburzeń psychicznych,
 - - atakowanie poglądów politycznych lub przekonań religijnych,
 - - insynuacje o charakterze seksualnym.

Podstawowe cechy mobbingu

- D) Działania uderzające w pozycję zawodową ofiary, wśród których można wyróżnić:
 - - wymuszanie wykonywania zadań naruszających godność osobistą,
 - - kwestionowanie podejmowanych przez ofiarę decyzji,
 - - nie przydzielanie ofierze żadnych zadań do realizacji,
 - - przydzielanie zadań zbyt trudnych, przerastających kompetencje i możliwości ofiary,
 - - wydawanie absurdalnych i sprzecznych poleceń.
- E) Działania uderzające w zdrowie ofiary, polegające w szczególności na:
 - - zlecaniu prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości ofiary,
 - - groźeniu użycia siły fizycznej wobec ofiary,
 - - stosowaniu przemocy fizycznej o nieznacznym nasileniu,
 - - działaniach o podłożu seksualnym, wykorzystywanie seksualne,
 - - przyczynianiu się do powstawania strat materialnych powodowanych przez ofiarę, skutkujących ponoszeniem przez ofiarę kosztów.
- Marie-France Hirigoyen wyróżniła i opisała działania podejmowane w procesie mobbingu. Według niej stosowanie mobbingu musi być poprzedzone przygotowaniem ofiary w celu doprowadzenia jej do stanu podatności na mobbing. I tak początkiem procesu mobbingu jest naruszenie poczucia bezpieczeństwa ofiary, polegające na stawianiu wygórowanych wymagań lub zlecanie zadań nienależących do jej obowiązków, przesadnej kontroli, inwigilacji, drobiazgowym rozliczaniem czasu pracy, utrzymywaniu w poczuciu ciągłego zagrożenia potęgowanym celową dezinformacją.

Czynniki sprzyjające mobbingowi (społeczne, organizacyjne oraz właściwości indywidualne pracowników)

- Wśród przyczyn społecznych powstawania mobbingu w środowisku pracy jest:
- a) zmniejszające się znaczenie związków zawodowych i postępująca indywidualizacja stosunków pracy.
- b) recesja gospodarcza,
- c) wysokie bezrobocie,
- d) sytuacja na rynku pracy,
- e) brak poczucia stabilności zatrudnienia spowodowany szczególną formą zatrudnienia (np. umowa na czas określony). Stałe poczucie zagrożenia utratą pracy połączone z małymi możliwościami zmiany miejsca zatrudnienia powodują, że osoba mobbowana godzi się na upokarzające traktowanie i wypełnianie wszelkich, nawet najbardziej uwłaczających poleceń przełożonego.
- Mobbingowi sprzyjają również rozwiązania prawne, chroniące trwałość zatrudnienia pracowników. Trudne zarówno z przyczyn formalnych, jak i ekonomicznych zwolnienie pracownika staje się przyczyną do stosowania wobec pracownika zaplanowanego terroru psychicznego, mającego na celu skłonienie do rozwiązania stosunku pracy. Mobbing często powoduje niechęć pracownika do pracy u danego pracodawcy, co skutkuje rozwiązaniem przez tego pracownika stosunku pracy. Długotrwałe działania lobbingowe mogą również spowodować załamanie psychiczne i niezdolność do dalszego wykonywania obowiązków pracowniczych. Daje to pracodawcy możliwość rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracownika i niewypłacania mu ewentualnej odprawy.

Za występowanie mobbingu
odpowiedzialne są przede wszystkim
czynniki organizacyjne, jak np.:

- a) sztywna struktura i ścisła hierarchizacji zależności służbowych, umożliwiające sprawowanie władzy z pozycji siły,
- b) autokratyczny styl zarządzania, w którym narzędziem sprawowania władzy jest lęk oraz rozbudowany system kontroli pracowników. Ten układ nadrzędności sprzyja stosowaniu przemocy psychicznej wobec podwładnego,

Za występowanie mobbingu odpowiedzialne są przede wszystkim czynniki organizacyjne, jak np.:

- c) nadmierny liberalizm w zarządzaniu. Odznacza się on brakiem faktycznego kierowania ludźmi, unikaniem podejmowania decyzji, pozostawianiem spraw i zadań oraz pracowników własnemu losowi. Ingerencje kierownictwa w działanie organizacji są incydentalne. Może to powodować chaos organizacyjny, a następnie konflikt między współpracownikami i mobbing poziomy,
- d) dezorganizacja przedsiębiorstwa i zła organizacja pracy. Nieprecyzyjne określenie lub nieokreślenie zakresu obowiązków pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy, niestabilna struktura organizacyjna oraz brak koordynacji w działaniach jest czynnikiem stresotwórczym i stanowi sprzyjające okoliczności do pojawienia się przemocy psychicznej,

Za występowanie mobbingu odpowiedzialne są przede wszystkim czynniki organizacyjne, jak np.:

- e) polityka firmy, polegająca na nieformalnym przyzwoleniu na zarządzaniu przez mobbing. Zarządzanie to charakteryzuje się szykanowaniem i niszczeniem tych wszystkich pracowników, którzy wyrażają odmienne zdanie w kwestii zadań i problemów organizacji niż kadra zarządzająca. Instrumentalne traktowanie pracowników, pozbawianie ich tożsamości i możliwości rozwoju, maksymalne wykorzystywanie pracowników, co powoduje u pracowników silny stres, uczucie izolacji i apatii, frustrację, co z kolei sprzyja występowaniu mobbingu,
- f) występowaniu mobbingu sprzyja często posiadanie przez podwładnych wykształcenia równego lub nawet wyższego od wykształcenia ich przełożonego. W związku z tym przełożony może odczuwać zagrożenie z powodu potencjalnej konkurencji ze strony swoich pracowników i dlatego stawia im wymagania trudne do spełnienia, oczekując, że zaczną oni popełniać błędy, które mogą stanowić powód do rozwiązania stosunku pracy.

Mobbing a inne zjawiska w pracy

- Rozumienie mobbingu w języku potocznym i prawnym jest bardzo różne.
- Często mobbing jest mylony z innymi patologicznymi zachowaniami występującymi w miejscu pracy, które zasługują na negatywną ocenę moralną, ale nie wywołują skutków prawnych.
- **1. Jednorazowy akt przemocy psychicznej**
- Np. w miejscu pracy mamy do czynienia z przemocą objawiającą się nagłym wybuchem agresji, przejawiający się wyzwiskami, krzykiem, obraźliwymi gestami itp. Jeżeli zjawiska te mają charakter jednorazowy, nie mogą zostać potraktowane jako mobbing, ponieważ nie zostaje spełniona przesłanka długotrwałości i częstotliwości. Jednakże jednorazowe zjawiska mogą przekształcić się zjawisko trwałe, połączone z nasileniem form przemocy. Wtedy będziemy mieli do czynienia z mobbingiem.

Mobbing a inne zjawiska w pracy

- **2. Poczucie dyskomfortu w miejscu pracy**
- Również odczuwanie dyskomfortu w pracy, które może być spowodowane m.in. wykonywaniem pracy poniżej posiadanych kwalifikacji, nieodpowiadającej oczekiwaniom pracownika, nie może być zakwalifikowane jako mobbing.
- Poczucie dyskomfortu nie jest zdarzeniem prawnym, które prowadziłoby do powstania skutków prawnych. Na podstawie art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. W przypadku poczucia dyskomfortu związanego z wykonywaną pracą, pracownik powinien zmienić pracę.
- *Wyrok Sądu Najwyższego z 25 lipca 2003 r. za brak satysfakcji pracownika, przy działaniu pracodawcy w granicach prawa, nie może pracodawca ponosić odpowiedzialności.*
- *Przykład:*
- *Jan N. po ukończeniu studiów pedagogicznych podjął poszukiwania pracy w swoim zawodzie. Okazało się, że w jego miejscu zamieszkania jest to niemożliwe, dlatego też podjął pracę portiera w jednym z gimnazjów. Pracując jako portier podjął studia doktoranckie z zakresu pedagogiki specjalnej. Gdy poinformował o tym dyrektora, zauważył że dyrektor stosuje wobec niego działania mobbingowe, polegające na poniżaniu go. W obecności uczniów i pracowników zaczął zwracać się do niego "panie profesorze". Często padały uwagi "w głowie mu się przewróciło". Dyrektor zaczął wydawać polecenia naruszające godność Jana N. Zachowanie dyrektora było spowodowane obawą, że Jan N. podjął studia doktoranckie w celu zajęcia stanowiska dyrektora.*

Mobbing a inne zjawiska w pracy

- **3. Molestowanie**
- Kodeks pracy definiuje molestowanie jako zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika. Definicja molestowania jest zbliżona do definicji mobbingu. Zarówno molestowanie, jak i lobbing mają na celu poniżenie, upokorzenie i naruszenie godności. Różnica pomiędzy tymi dwoma zjawiskami polega na uporczywości i długotrwałości, które są przesłanką niezbędną do uznania danego zachowania za mobbing.
- Jednorazowe zachowanie naruszające godność lub mające na celu upokorzenie pracownika jest molestowaniem.

Mobbing a inne zjawiska w pracy

- **4. Dyskryminacja w miejscu pracy**
- Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek równego traktowania pracowników. Orzecznictwo SN określa dyskryminację jako “kwalifikowane, niekorzystne traktowanie pracownika w zakresie jego praw i obowiązków w stosunku do innych pracowników, charakteryzujących się takimi samymi, istotnymi cechami”.
- Różnic istniejących pomiędzy dyskryminacją a mobbingiem można wymienić wiele. Najważniejsze z nich to:
 - - dyskryminowanie może nastąpić z przyczyny wymienionej w kodeksie pracy,
 - - dyskryminowanie dotyczy przede wszystkim warunków zatrudnienia, a mobbing związany jest ze stosowaniem przemocy psychicznej,
 - - podmiotem stosującym dyskryminację i ponoszącym za nią odpowiedzialność jest pracodawca, a w przypadku mobbingu co do zasady jest oddzielenie podmiotu odpowiedzialnego od sprawcy.

Przykłady mobbingu

- **Przykład 1.**
- Elżbieta J. w okresie od czerwca 2002 r. do stycznia 2005 r. została przesunięta ze stanowiska kierownika jednego z najważniejszych działów na posadę portierki. Przesunięcie to odbywało się sukcesywnie przy wykorzystaniu możliwości przewidzianych w kodeksie pracy. Najpierw Elżbieta J. na podstawie art. 42 § 4 k.p. została skierowana czasowo do pełnienia funkcji magazyniera. Po okresie trzech miesięcy otrzymała tzw. wypowiedzenie zmieniające, które polegało na zmianie stanowiska pracy z kierownika działu na magazyniera. Po kilku miesiącach zastosowano ten sam tryb. Najpierw czasowo została przesunięta do pracy portiera, a następnie zmieniono jej w ten sposób warunki pracy. Jak twierdzi Elżbieta J. oprócz zmian warunków pracy stosowano wobec niej szykany polegające m.in. na niemożności korzystania z ogólnodostępnej toalety. W końcu stosunek pracy został z nią rozwiązany.
- Pełnomocnik pracodawcy uzasadniała takie postępowanie trudną sytuacją ekonomiczną spółki, która pociągnęła za sobą konieczność redukcji zatrudnienia. Ponieważ Elżbieta J., jako działaczka związkowa, podlegała szczególnej ochronie stosunku pracy, nie można było z nią rozwiązać stosunku pracy. Elżbieta J. wystąpiła z pozwem do sądu o 30 tys. zł zadośćuczynienia za mobbing.
- Sąd okręgowy oddalił żądanie, wskazując, że od kolejnych wypowiedzeń mogła się odwołać do sądu. Powódka argumentowała, że nie mogła gdyż dyrektorka groziła jej w takim przypadku zwolnieniem z pracy.
- Według Sądu Apelacyjnego w Warszawie, który nakazał ponowne rozpoznanie sprawy, “sąd okręgowy nie rozpatrzył najważniejszej kwestii: czy formalnie dopuszczalne skorzystanie z przepisów kodeksu pracy nie było w wypadku powódki pretekstem do deprecjonowania jej i wykonywanej przez nią pracy. Trzeba bowiem pamiętać, że czasowe oddelegowanie może nastąpić na stanowisko, które odpowiada kwalifikacjom pracownika. A to, że wypłacano jej taką samą pensję, nie było żadną łaską, gdyż gwarantuje ją kodeks pracy”.

Przykłady mobbingu

- **Przykład 2.**
- Pracownica kancelarii komorniczej Anna W. odmówiła spotkania Łukaszowi P., koledze z pracy. Po odmowie Łukasz P. stał się wobec niej arogancki, a wręcz wulgarny. Ponieważ Anna W. zachowywała się wobec niego podobnie, często dochodziło do głośnych kłótni w obecności innych pracowników. W kwietniu 2003 r. Łukasz P. objął kierownictwo kancelarii, co spowodowało pogorszenie sytuacji. Anna W. była często wzywana do gabinetu kierownika, gdzie za zamkniętymi drzwiami Łukasz P. udawadniał jej jak mało wartościowym jest pracownikiem. Ponadto sugerował jej, aby zwolniła się sama, zanim on ją wyrzuci. Pod koniec roku Łukasz P. wypowiedział jej umowę o pracę bez podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Sąd przywrócił ją na poprzednie stanowisko.
- W tym samym czasie lekarz stwierdził u Anny W. reakcję lękowodepresyjną na stres i niezdolność do pracy. We wrześniu 2004 r. po kilkumiesięcznym zwolnieniu lekarskim rozstała się z firmą, po czym wystąpiła do sądu o zapłatę zadośćuczynienia za doznane krzywdy. Sąd uznał, że choć obowiązek przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę obowiązuje dopiero od 1 stycznia 2004 r., jednakże wcześniej wynikał z innych uregulowań. Sąd uznał więc, że szykany były długotrwałe i uporczywe. Ponadto bez wątplenia Anna W. doznała rozstroju zdrowia, co potwierdził lekarz.

Przykłady mobbingu

- **Przykład 3.**
- Rafał K. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony na okres 6 miesięcy. Początkowo współpraca z pracodawcą układała się pomyślnie, pracodawca był zadowolony z pracy Rafała K. i nie zgłaszał do niego żadnych zastrzeżeń. Sytuacja uległa zmianie, gdy Rafał K. zakupił samochód.
- Bezpośredni przełożony podjął działania i zachowania mające na celu zdyskredytowanie osoby Rafała K. w oczach klientów i współpracowników. Nagminnym zjawiskiem było zwracanie uwagi przy klientach, a także podważanie jego kompetencji w obecności współpracowników. Komentowane także były zachowanie i wygląd Rafała K. Czynione to było w sposób obraźliwy i wulgarny.
- Z biegiem czasu ataki przybrały na sile. Dodatkowo pojawiły się groźby użycia siły fizycznej, wybicia zębów, skręcenia karku, czy też wyrzucenia przez okno. Codzienne ataki bezpośredniego przełożonego stały się przyczyną ciągłego stresu, a w konsekwencji wywołały u Rafała K. rozstrój nerwowy. Wobec czego Rafał K. wniósł do sądu pozew o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.
- Sprawa jest rozpoznawana przez sąd rejonowy sąd pracy.

Przykłady mobbingu

- **Przykład 4.**
- Marek K. jest pracownikiem przedsiębiorstwa produkcyjnego, zatrudnionym w dziale lakierni.
- Od listopada 2005 r. był prześladowany i szykanowany przez swojego bezpośredniego przełożonego Jarosława P. Sytuacja uległa pogorszeniu pod koniec lutego 2006 r., kiedy to został wybrany do zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u jego pracodawcy.
- Przełożony Marka K. podjął działania mające na celu obniżenie samooceny pracownika pod kątem przydatności do wykonywanej pracy. Działania te polegały na rozgłaszaniu plotek o Marku K., które przedstawiały go jako złego pracownika o trudnym, konfliktowym charakterze, któremu nie zależy na pracy. Marek K. był również przesuwany do wykonywania pracy na stanowiskach, na których praca była zbyt trudna lub zbyt łatwa w stosunku do posiadanych przez niego kompetencji. Ponadto Jarosław P. niemal codziennie obserwował Marka K. jak wykonuje pracę, a następnie pytał go, czy postępuje zgodnie ze standardami i czy jest pewien tego, co robi. Nigdy nie dał możliwości udzielenia odpowiedzi na zadane pytania, tylko od razu wydawał polecenie podjęcia pracy.
- Jarosław P. nie interesował się zgłaszanymi przez Marka K. pomysłami na rozwiązanie problemów związanych z bezpieczeństwem wykonywania pracy na dziale lakierni. Projekt zgłoszony przez Marka K. nie był rozpatrzony, nawet gdy poprosił o nadanie mu priorytetu bezpieczeństwa. Dopiero interwencja społecznego inspektora pracy spowodowała zainteresowanie tym projektem.

Przykłady mobbingu

- Mimo pełnionych funkcji członka zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej oraz członka rady pracowników, Marek K. był izolowany przez przełożonego od innych działaczy związkowych. Nagminnym było krytykowanie i szydzenie z działalności związkowej oraz twierdzenie, że jego zaangażowanie w działalność związkową wynika z tego, że Markowi K. nie chce się pracować.
- Marek K. był przedmiotem stałej krytyki ze strony przełożonego. Krytyka dotyczyła przede wszystkim pracy – przełożony twierdził, że jest on złym pracownikiem, z którym są same kłopoty. Uwagi były kierowane również w związku z chęcią pomocy współpracownikom, którzy mieli problemy z pracą spowodowane organizacją pracy, np. prośby o zastępstwo osoby, która musiała udać się do toalety, a nie mogła opuścić stanowiska pracy. Krytyce podlegały również problemy zdrowotne Marka K., pojawiały się twierdzenia, że ma liche zdrowie i jest jakiś cherlawy. Każdorazowo po powrocie do pracy po okresie choroby Marek K. był przepytany o przebieg choroby i leczenia. Orzeczenia lekarskie o stanie zdrowia były podważane, a Marek K. był oskarżany o symulowanie problemów zdrowotnych.
- Gdy Marek K. samodzielnie oraz z pomocą reprezentującej go organizacji związkowej podjął starania o zmianę sytuacji, spotkał się ze strony przełożonego z groźbami pogorszenia sytuacji, jeżeli nie zaprzestanie składania skarg. Był straszony, że ma się nie odwoływać od oceny pracy, bo będzie to działanie przeciwko pracodawcy i nie ma do tego prawa.
- Działania przełożonego doprowadziły do rozstroju zdrowia Marka K., który obawia się powrotu do pracy. Obecnie Marek K. jest pod stałą opieką lekarza specjalisty.
- Pracodawca pomimo interwencji zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej nie podjął działań zmierzających do zaprzestania mobbingu przez przełożonego. Na usilne nalegania związku zawodowego o przeprowadzenie rozmowy zarówno z pracownikiem, jak i z przełożonym, przeprowadził rozmowę jedynie z Jarosławem P. i bezkrytycznie przyjął jego wyjaśnienia za prawdziwe. Wobec takiego zachowania pracodawcy sprawa Marka K. została skierowana na drogę sądową.

Dochodzenie roszczeń przez pracownika w postępowaniu sądowym

- **1. Zadośćuczynienie.**
- Zgodnie z art. 943 § 3 kodeksu pracy pracownik, u którego lobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.
- Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych.
- *wyrok S.A. w Krakowie z 29.11.2000 r., I ACa 882/00, TPP 2002/4/107: Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji.*
- Obowiązek zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej spoczywa na pracodawcy, niezależnie od tego czy pracownik, który doznał rozstroju zdrowia, był prześladowany przez pracodawcę (osobę dokonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy) czy też przez innego pracownika.
- *Zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale musi być „odpowiednia” w tym znaczeniu, że powinna być – przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego - utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa (wyrok SN z 28.09.2001 r., III CKN 427/00, LEX nr 52766).*
- *W wyroku z 3 lutego 2000 roku (I CKN 969/98, LEX nr 50824) Sąd Najwyższy stwierdził, że przy ocenie „odpowiedniej sumy” należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku, mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy.*

Dochodzenie roszczeń przez pracownika w postępowaniu sądowym

- *Chodzi tu o krzywdę ujmowaną jako cierpienie fizyczne, a więc ból i inne dolegliwości oraz cierpienia psychiczne, czyli negatywne uczucia doznawane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia w postaci np. zeszpecenia, wyłączenia z normalnego życia itp. Celem zadośćuczynienia jest przede wszystkim złagodzenie tych cierpień. Winno ono mieć charakter całościowy i obejmować wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne, zarówno już doznane, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości (a więc prognozy na przyszłość). Przy ocenie wysokości zadośćuczynienia za krzywdę (art. 445 § 1 k.c.) należy uwzględnić przede wszystkim nasilenie cierpienia, długotrwałość choroby, rozmiar kalectwa, trwałość następstw zdarzenia oraz konsekwencje uszczerbku na zdrowiu w życiu osobistym i społecznym (wyrok SN z 10 czerwca 1999 r., II UKN 681/98, OSNP 2000/16/626).*
- *Wskazać należy, że pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (wyrok SN z dnia 6 grudnia 2005 roku, sygn. akt III PK 94/05, PiZS 2006/7/35) oraz w zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerwienie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego, tak SN w postanowieniu z dnia 24 maja 2005 roku, sygn. akt II PK 33/05, PiZS 2006/7/35).*
- (Trudności dowodowe) Wniosek o przeprowadzenie dowodów z:
- opinii biegłych lekarzy na okoliczności zachowań mobbingowych i ich skutków,
- dowodu z zeznań świadków,
- z notatek,
- dokumentacji medycznej oraz opinii biegłych lekarzy na okoliczności zachowań mobbingowych i ich skutków.

Dochodzenie roszczeń przez pracownika w postępowaniu sądowym

- **2. Odszkodowanie.**
- art. 943 § 4 k.p. Jeżeli mobbing stanowił przyczynę rozwiązania przez pracownika stosunku pracy pracownik może dochodzić od pracodawcy stosownego odszkodowania.
- Wysokość odszkodowania przysługującego na podstawie art. 943 § 4 k.p. wyznaczona jest nie tylko poprzez uszczerbek powstały wskutek rozwiązania przez pracownika stosunku pracy (mierzony przede wszystkim wartością utraconego przez niego wynagrodzenia), lecz także poprzez inne szkody poniesione przez pracownikiem (np. koszty związane z rozstrojem zdrowia wywołanym przez mobbing).
- Wysokość odszkodowania określa pracownik w żądaniu zapłaty skierowanym do pracodawcy. W razie sporu o wysokości odszkodowania rozstrzyga sąd pracy. W żadnym wypadku odszkodowanie to nie może być jednak niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę. W razie dochodzenia od pracodawcy odszkodowania w minimalnej wysokości na pracowniku, który z powodu mobbingu rozwiązał stosunek pracy, nie ciąży obowiązek wykazania rozmiarów poniesionej szkody.
- Warunkiem koniecznym powstania roszczenia o odszkodowanie jest rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy uzasadnione mobbingiem.
- Zgodnie z art. 943 § 5 kodeksu pracy oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, uzasadniającej rozwiązanie umowy.
- Prawo dochodzenia od pracodawcy odszkodowania powstaje w razie rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w drodze porozumienia stron, za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 11 k.p.

Dochodzenie roszczeń przez pracownika w postępowaniu sądowym

- Przepisy regulujące uprawnienia pracowników poddanych lobbingowi nie wyłączają możliwości dochodzenia roszczeń na podstawie odrębnych przepisów. Mogą tutaj wchodzić w grę roszczenia o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywrócenie do pracy, albo o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (art. 45 i 56 kodeksu pracy) lub uprawnienie pracownika do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 55 § 11 k.p.).
- Reasumując, jeżeli pracownik wypowie umowę o pracę wskazując jako przyczynę zachowania mobbingowe, będzie miał prawo do odszkodowania. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia otworzy drogę również do odszkodowania z art. 55 § 11 kodeksu pracy, jednakże w razie wadliwości przyczyny może otworzyć drogę do roszczeń pracodawcy z art. 61(1) kodeksu pracy.
- Wobec osoby prześladowcy pracownika (a więc pracodawcy bądź innej osoby nękającej pracownika w miejscu pracy) mogą znaleźć zastosowanie również roszczenia cywilnoprawne o zaniechanie naruszania dóbr osobistych (art. 24 § 1 zdanie pierwsze kodeksu cywilnego), o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności przez złożenie oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (art. 24 § 1 zdanie drugie kodeksu cywilnego), o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną wskutek naruszenia dóbr osobistych lub zapłatę odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny (art. 24 § 1 zdanie trzecie i art. 448 kodeksu cywilnego), o naprawienie szkody wyrządzonej naruszeniem dóbr osobistych (art. 24 § 2 i art. 415 i nast. kodeksu cywilnego).
- Należy mieć jednak pełną świadomość, iż proces przeciwko prześladowcy jest sprawą cywilną, niebędącą z zakresu prawa pracy. Proces winien zostać wytoczony przed Wydział Cywilny Sądu Rejonowego lub Sądu Okręgowego i zasady procesu cywilnego, w szczególności dotyczące kosztów sądowych będą doznawały daleko idących ograniczeń.

Bibliografia:

1. Jadwiga Piechocka „Mobbing i jego przejawy” „Upowszechnienie norm prawa dotyczących dyskryminacji a kształtowanie prawidłowych relacji międzyludzkich w stosunkach pracy” Materiały konferencyjne Katowice, 6 lipca 2007 roku str. 54 i nast.
2. Marek Sidełko „Dochodzenie roszczeń przez dyskryminowanych w postępowaniu sądowym” „Upowszechnienie norm prawa dotyczących dyskryminacji a kształtowanie prawidłowych relacji międzyludzkich w stosunkach pracy” Materiały konferencyjne Katowice, 6 lipca 2007 roku str. 79 i nast.
3. Prawo Pracy Komentarz Romer Maria Teresa Warszawa 2005
Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis (wydanie II)

- Dziękuję za uwagę.