

## **AKADEMICKA PORADNIA PRAWNA dla Studentek i Studentów APS**



### **Drogie Studentki, Drodzy Studenci!**

Celem podejmowanych przez Poradnię Prawną działań jest pomoc prawna oraz edukacja prawna Studentek i Studentów.

W związku z tym, że dostrzegamy powtarzalność pewnych problemów z jakimi zwracacie się Państwo do Poradni, postanowiliśmy cyklicznie przygotowywać opracowania dotyczące interesującej Państwa problematyki.

### ***CO TO JEST MOBBING I CZY MUSZĘ W SĄDZIE GO UDOWODNIĆ?***

Opracowała: dr Monika Zima-Parjaszewska

#### **I. Wprowadzenie**

Niestety, coraz więcej studentów i studentek podejmujących zatrudnienie, spotyka się w pracy ze zjawiskiem mobbingu. Często mobbing mylnie utożsamiany jest z „nękaniem psychicznym”. Tymczasem nie każde nękanie będzie mogło być uznane za niedozwolony mobbing. Mobbing obniża nie tylko jakość życia zawodowego i społecznego pracowników i pracowniczek, ale oznacza też wysokie koszty dla pracodawcy (częstsze absencje pracowników/pracowniczek, pogorszenie atmosfery w miejscu pracy, utrata dobrego wizerunku firmy, niska produktywność, utrata zaufania klientów, koszty finansowe).

Należy pamiętać, że:

1. mobbing dotyczy jedynie **relacji pracowniczych**, a zatem osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
2. **mobbing nie jest dyskryminacją**, zatem nie ma związku z cechami prawnie chronionymi – w szczególności rasą, wyznaniem, płcią, niepełnosprawnością, orientacją seksualną, religią, wyznaniem.



## **II. Co to jest mobbing?**

Mobbing został wprowadzony do kodeksu pracy<sup>1</sup> (dalej: k.p.) w 2004 r. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. 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. Trzeba pamiętać, że wszystkie elementy definicji mobbingu muszą wystąpić jednocześnie. Są to:

1. działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi;
2. oddziaływania te polegają na **nękaniu i zastraszaniu**;
3. są one **uporczywe i długotrwałe**;
4. celem oddziaływania jest **poniżenie lub ośmieszenie** pracownika, **odizolowanie** go od współpracowników lub **wyeliminowanie** z zespołu współpracowników;
5. w konsekwencji u pracownika występuje **zaniżona ocena przydatności zawodowej**, poczucie poniżenia lub ośmieszenia albo nastąpiło odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Co ważne, nie wystarczy subiektywne odczucie bycia mobbingowanym. 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**. Oznacza to, że należy sobie zadać pytanie: „Czy przeciętny „Kowalski” w tej sytuacji również by się tak czuł”?

Należy pamiętać, że mobbing charakteryzuje celowość działań lub zachowań sprawcy. **Ponadto, jednorazowe zachowanie nie jest mobbingiem**. *Choć nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy wielokrotnieniu tych działań* (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 5 lipca 2013 r., sygn. akt III APa 10/13). Mobbingować może zarówno **przełożony, kierownik, menadżer** (osoba postawiona wyżej w hierarchii), ale także **współpracownik**. Mobberami mogą być również inne osoby nie związane w sposób formalny z zakładem pracy – klienci, dostawcy itp.

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz. U Nr 24, poz. 141, z późn. zm.



Jak wskazuje praktyka, mobbing najczęściej występuje z miejscach, gdzie istnieją duże zależności/podległości służbowe oraz zła organizacja pracy przedsiębiorstwa (nieczytelne reguły oceniania, niepewność pracy (np. umowy na czas określony), brak sprecyzowanych wymagań, niejasna hierarchia, brak opisanego stanowiska pracy, w tym brak określenia zakresu obowiązków pracowniczych, silnie rozbudowana oraz zhierarchizowana struktura).

### **III. Jakie zachowania są mobbingiem?**

Międzynarodowa Organizacja Pracy wskazuje, że mobbing to agresywne zachowanie, które możemy określić jako mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników<sup>2</sup>. Należą do nich m. in.:

- nieuzasadniona krytyka
- upokarzające postępowanie dyscyplinarne
- ignorowanie
- nieustanne zastraszanie pracownika np. straszenie zwolnieniem z pracy
- obiektywnie niemożliwe do realizacji nieprzekraczalne terminy wykonania pracy
- przydzielanie zadań nie związanych z pracą np. zakupy spożywcze dla przełożonego
- terror telefoniczny (np. uporczywe telefony przełożonego po godzinach pracy, w sprawach, które obiektywnie nie są pilne)
- publiczne dyskredytowanie wiedzy, umiejętności, kompetencji
- publiczne i przejawione komentowanie wyglądu pracownika bądź jego cech charakteru i stylu życia
- listy i e-maile zawierające zwroty powszechnie uważane za obraźliwe, obelżywe
- wrogie spojrzenia
- przymusowe pozostawanie po godzinach pracy (poza zleconymi przez pracodawcę nadgodzinami)
- uporczywe koncentrowanie czynności kontrolnych na jednej osobie w zespole
- przypisywanie danej osobie błędów popełnionych przez innych
- stałe uniemożliwianie pracownikowi wyrażania jego opinii w sytuacji kiedy inni pracownicy mogą ją wyrazić

---

<sup>2</sup> Szczegółowo na ten temat: K. Kędziora, K. Śmiszek: Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu, II wydanie, Wydawnictwo CH Beck, Warszawa 2010.



- rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o przebiegu pracy zawodowej osoby mobbingowanej
- rozpowszechnianie plotek o życiu prywatnym.

Bardzo często pracownicy i pracowniczki uznają za mobbing działania, które pozostają w kompetencji pracodawcy i są zgodne z prawem, np. wydawanie poleceń, kontrola, krytyka i nie są mobbingiem. Jak wskazał Sąd Apelacyjny we Wrocławiu (wyrok z 27 września 2012 r., sygn. akt III APa 27/12 Legalis nr 745818) *Mobbing może się przykładowo wyrażać w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogróźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu prac, lub też niedawaniu żadnych zadań albo ich odbieraniu itp. Jednak normalne, kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być zatem kwalifikowana jako mobbing.*

Z kolei Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 21 stycznia 2013 r., (sygn. akt III APa 29/12, [www.orzeczenia.ms.gov.pl](http://www.orzeczenia.ms.gov.pl)) uznał, że *nawet używanie wulgaryzmów i niekulturalna forma krytyki pracownika przez osobę działającą w imieniu pracodawcy nie będzie uznana za mobbing, jeśli wypowiedzi szefa są merytoryczne, odnoszą się do sposobu wykonywania pracy i mieszczą się w prawie do oceny realizowanych zadań.*

#### **IV. Obowiązki pracodawcy i prawa pracownika**

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. Obowiązek ten obejmuje: zakaz mobbingu, obowiązek eliminowania mobbingu, obowiązek zapobiegania oraz prewencję antymobbingową. Warto zapoznać się z regulaminami obowiązującymi u pracodawcy i sprawdzić, czy poinformował pracowników i pracowniczki o przeciwdziałaniu mobbingowi. Zgodnie z 94<sup>3</sup> § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem **zadośćuczynienia pieniężnego** za doznaną krzywdę. Zgodnie z § 4 tego artykułu pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy **odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.**



Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

#### **V. Ciężar dowodu**

Jedną z najtrudniejszych kwestii dotyczących mobbingu jest problem z jego udowodnieniem. Jak wspomniano we wprowadzeniu, mobbing nie jest dyskryminacją. To oznacza, że jeśli pracownik/pracowniczka chce bronić swoich praw w sądzie, to na nich spoczywa ciężar dowodu, czyli udowodnienia mobbingu. Pracownik/pracowniczka muszą przygotować dowody wykazujące, że:

1. doszło do mobbingu, szczególnie, że zachowania były uporczywe i długotrwałe,
2. istnieje związek przyczynowy pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywd.

Dowodami w sprawie mobbingu mogą być:

1. Dokumenty i notatki, email, sms
2. Zeznania świadków
3. Skargi
4. Zwolnienia chorobowe
5. Dokumentacja medyczna

Bardzo często pracownicy/pracowniczki zastanawiają się, czy mogą nagrywać pracodawcę i czy nagranie może być dowodem w sprawie. Należy pamiętać, że nagrywanie bez wiedzy i zgody jest naruszeniem dóbr osobistych. Jednak istnieje wyjątek od tej generalnej zasady. Pracownik/pracowniczka może nagrywać pracodawcę i wykorzystać nagranie jako dowód w sprawie, jeśli wykaże, że jest niezgodnie z prawem traktowany przez pracodawcę. *Nagrywanie przez pracownika rozmowy z pracodawcą bez jego wiedzy lub zgody może naruszać dobra osobiste pracodawcy, w sytuacji, gdy pracownik nie wykaże, że był w pracy traktowany niezgodnie z prawem lub w sposób naganny; w takim wypadku pracownik naraża się na odpowiedzialność cywilną za naruszenie dóbr osobistych – wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 31 stycznia 2018 r., sygn. I CSK 292/17.*

#### **Podstawa prawna:**

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz. U Nr 24, poz. 141, z późn. zm.