

Działania lub zachowania grożące uznaniem za mobbing

Zgodnie z art. 94(3) § 2 kodeksu pracy, 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. W orzecznictwie Sądu Najwyższego można znaleźć przykłady takich działań lub zachowań, które w okolicznościach danej sprawy zostały uznane za mobbing. Znajomość tych przykładów jest bez wątpienia pomocna dla pracodawcy w celu ustalenia jakim konkretnie działaniom lub zachowaniom należy zapobiegać, a także dla pracownika w celu dokonania wstępnej przedsądowej oceny, czy miał lub ma miejsce mobbing.

W wyroku z 20 października 2016 r. (I PK 243/15) Sąd Najwyższy uznał, że mobbing stanowiły "żarty i psikusy" współpracowników w stosunku do powoda. Sąd wskazał, iż trudno uznać za żarty zwracanie się przez młodszego, 30-letniego pracownika budowy do 59-letniego, niskiego wzrostu powoda, słowami "oj malutki, malutki" kilkanaście razy dziennie, sugerowanie, że "nie otrzymał obuwia roboczego zimowego, bo jeszcze nie dorósł", a także włożenie roweru powoda na dach budynku. Tym bardziej, że powód nie odbierał tych komentarzy i zachowań z rozbawieniem, ani nie uznawał za żarty, interweniując w tej kwestii bez powodzenia u swojego bezpośredniego przełożonego. Sąd Najwyższy wskazał, iż istnieją tzw. "ponure żarty", które śmieszą tylko opowiadającego, mające na celu między innymi ośmieszenie i poniżenie osoby w stosunku do której taki żart jest skierowany. Sąd Najwyższy podkreślił, iż w 1984 r. Heinz Leymann w pracy "The definition of Mobbing at Workplaces" zwracał uwagę, że działaniami mobbingowymi mogą być żarty i wyśmiewanie, które mogą zaburzyć społeczny odbiór danej osoby.

W wyroku z 20 października 2016 r. (I PK 243/15) Sąd Najwyższy wskazał także, iż zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń.

W wyroku z dnia 21 kwietnia 2015 r. (II PK 149/14) Sąd Najwyższy uznał za mobbing następujące zachowania: powódka była molestowana przez dotykanie i poklepywanie po pośladkach, a ponadto pracownicy pozwanego dopuszczali się działań mobbingowych wobec powódki poprzez zniszczenie jej jedzenia, agresywne zachowanie w stosunku do niej, zniszczenie rekwizytów do pracy czy też wyśmiewanie się z jej wykształcenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 22 stycznia 2015 r. (III PK 65/14) wskazał, iż ekscesy przełożonego powódki, polegające na złośliwym, ewidentnie małostkowym lekceważeniu, obrażaniu się na powódkę lub obrażaniu powódki, demonstracyjnym unikaniu z nią kontaktów służbowych, poniżaniu w obecności innych pracowników, pozbawianiu dostępu do informacji i adresów mailowych, pomijaniu w przydzielaniu obowiązków pracowniczych czy izolowaniu powódki, którym towarzyszyła ewidentna eskalacja osobistego i zawodowego ostrego konfliktu, a przełożony otwarcie i uporczywie zmierzał do pozbycia zatrudnienia podległej powódki w nieskrywanym "odwecie" za jej niekorzystne zeznania, złożone w procesie o przywrócenie do pracy tego przełożonego, a także w "nepotycznej" reakcji na krytyczną ocenę wykonywania niektórych obowiązków pracowniczych przez jego brata, mogły być ocenione jako stosowanie mobbingu.

W wyroku Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r. (I PK 35/11) jako działania mobbingowe wskazano następujące działania przełożonej powódki: ingerowanie przez przełożoną w życie osobiste powódki poprzez natarczywe pytania o sprawy osobiste i sugerowanie różnych działań, telefonowanie do powódki w czasie wolnym od pracy, wieczorami, z pytaniami o sprawy osobiste oraz sprawy innych pracowników oraz propozycjami donoszenia na innych pracowników, na co powódka się nie godziła. Przełożona powódki komentowała ponadto sposób ubierania powódki (żałoba po śmierci matki), zabiegi, jakimi poddawała się powódka ze względów zdrowotnych, a także negatywnie oceniała powódkę w gronie pracowników. Pracownicy początkowo przyjaźnie do niej nastawieni odsuwali się od powódki. Rozgłaszano informacje o jej niemoralnym prowadzeniu się. Po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką przełożona powódki publicznie odczytała nazwę choroby stwierdzonej u powódki, sugerując, że taka choroba nie istnieje.

W wyroku z 17 stycznia 2007 r. (I PK 176/06) Sąd Najwyższy uznał, iż w rozpatrywanej sprawie mobbing przejawiał się w następujących działaniach i zachowaniach: przy każdym poleceniu służbowym mobbera krzyk na powódkę, dawanie powódce do zrozumienia, że ta do niczego się nie nadaje, poddawanie powódki ciągłej krytyce, krytykowane wszystkich jej działań, wyznaczanie powódki (pracownika sekretariatu) co tydzień do pracy fizycznej przy rozładunku, konsekwentne obniżanie jej wynagrodzenie za pracę.

Reasumując:

- **w orzecznictwie Sądu Najwyższego można znaleźć szereg przykładów działań lub zachowań, które w okolicznościach danej sprawy zostały uznane za mobbing;**
- **znajomość tych przykładów jest bez wątpienia pomocna dla pracodawcy w celu ustalenia jakim konkretnie działaniom lub zachowaniom należy zapobiegać, a także dla pracownika w celu dokonania wstępnej przedsądowej oceny, czy miał lub ma miejsce mobbing.**

radca prawny Miłosz Hady