

## Działania lub zachowania niebędące mobbingiem

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 nie zostały uznane za mobbing. Znajomość tych przykładów jest bez wątpienia pomocna w szczególności dla pracownika w celu dokonania wstępnej przedsądowej oceny, czy miał lub ma miejsce mobbing, a w związku z tym oceny potencjalnych szans ewentualnych roszczeń dotyczących mobbingu.

W wyroku z 22 kwietnia 2015 r. (II PK 166/14) Sąd Najwyższy uznał, że mając na względzie pilną potrzebę wykonania remontu, którą ustalił Sąd Okręgowy, nie była logiczna konkluzja o bezpodstawnym domaganiu się od pracowników działu inwestycyjnego przyspieszenia prac. Można zrozumieć zdenerwowanie dyrektora, gdyż prace przebiegały opieszale. Sąd Najwyższy uznał także, iż w takich okolicznościach spotkania powoda z dyrektorem, które odbywały się również po godzinach pracy powoda, gdyż dyrektor wymagał od powoda pełnej dyspozycyjności, nie stanowiły mobbingu, bowiem spotkania te dotyczyły spraw merytorycznych, bieżących, planów inwestycyjnych, omawiano na nich kwestie dokumentacji związanej z pracami nadzorowanymi przez powoda, co nasuwa wątpliwości odnośnie do przypisania represyjnego celu spotkaniom dyrektora z powodem.

W wyroku z 22 kwietnia 2015 r. (II PK 166/14) Sąd Najwyższy uznał także, iż 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.

W wyroku z 11 lutego 2014 r. (I PK 165/13) Sąd Najwyższy uznał, iż nie można za nękanie (dokuczanie, dręczenie) uznać delegowania powoda do świadczenia pracy w innym mieście i związanych z tym uciążliwości, skoro odbyło się ono za jego zgodą, którą wyraził dobrowolnie, zdając sobie sprawę, że z uwagi na zmiany organizacyjne u pracodawcy nie ma dla niego miejsca pracy w K. Również kwestie związane z przydzielaniem powodowi w okresie delegacji różnych zadań do wykonania, czy też okresowego braku tych zadań, nie mogą być postrzegane w kategoriach nękania, skoro nie budzi wątpliwości w ustalonym stanie faktycznym, że strona pozwana, nie mogąc zapewnić powodowi pracy na dotychczasowym stanowisku, dokładała wszelkich starań, aby uwzględnić wszystkie jego liczne zastrzeżenia do powierzanych mu kolejno obowiązków i znaleźć mu zajęcie zgodne z jego oczekiwaniami. Także zachowania pracodawcy, polegającego na tym, by powód wystąpił o urlop na żądanie drogą formalną za pomocą firmowych narzędzi komputerowych, pomijając to, czy odpowiadało obowiązującym przepisom i czy powód w danej chwili miał dostęp do tych narzędzi, trudno uznać za przejaw nękania powoda, skoro takie wymagania stawiano nie tylko jemu, lecz także innym pracownikom.

W wyroku z 10 grudnia 2012 r. (I PK 147/12) Sąd Najwyższy stwierdził, iż nie jest rolą pracownika decydowanie o prawidłowości struktury organizacyjnej pracodawcy i właściwej obsadzie

stanowisk. Z pewnością nie sposób z treści stosunku pracy wywieść dla pracownika uprawnienia do kontestowania takiego stanu rzeczy, szczególnie prawa odmowy wykonywania poleceń. Niezależnie bowiem od wadliwości lub prawidłowości obsady pracodawca musi funkcjonować i w przyjętych ramach organizacyjnych powierzać pracownikom pracę do wykonania. Sąd Najwyższy stwierdził, iż podległość dwóm kierownikom jest spotykana w praktyce, szczególnie w sytuacji gdy zadania pracodawcy są wielorakie i podległość musi dotyczyć wszystkich zadań (np. szpitala, filharmonia, uczelnia wyższa) i nie może ona być nigdy oceniana z góry jako mobbing. Także "wadliwe" powołanie przełożonego nie może zostać uznane za element mobbingu. Dodatkowo sam konflikt między współpracownikami czy przełożonym a podwładnym także nie oznacza jeszcze mobbingu.

W wyroku z 10 października 2012 r. (II PK 68/12) Sąd Najwyższy stwierdził, iż domaganie się od powódki przez przełożoną sprawozdań, raportów i planu na III kwartał roku oraz poddanie jej ocenie okresowej, kiedy przybyła na spotkanie firmowe, pomimo że przebywała na zwolnieniu lekarskim, trudno kwalifikować jako dokuczanie czy dręczenie, jakkolwiek może być to ewentualnie widziane jako realizowanie interesów spółki z narażeniem zdrowia pracownika (czego jednak Sąd nie rozważał). Trudno też zdaniem Sądu Najwyższego za nękanie (dokuczanie, dręczenie) uznać trwające sześć godzin negocjowanie z powódką rozwiązania z nią umowy o pracę, z umożliwieniem jej korzystania z pomocy zaufanej specjalistki od prawa pracy, zakończone rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron i uzgodnieniem pozaustawowej odprawy w wysokości 58.272 zł.

W wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. (I PK 40/11) Sąd Najwyższy wskazał, iż nie są mobbingiem w sensie prawnym jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów - nie ma ofiary, niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku.

W wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. (I PK 40/11) Sąd Najwyższy uznał także, iż nie stanowi mobbingu wykorzystywanie umiejętności zawodowych pracownika, nawet w czasie wolnym dla niego od pracy, szczególnie wówczas, gdy pracownik ten zajmuje jedyne tego rodzaju stanowisko kierownicze i dysponuje szczególnymi wiadomościami i informacjami, do których nie mają dostępu inni zatrudnieni (główny księgowy), chyba że zmierzało to poniżenia i szykany ofiary.

W wyroku z 13 marca 2013 r. (II PK 214/12) Sąd Najwyższy wskazał, iż uznanie przez sąd, że dane zachowanie nie miało cech mobbingu w rozumieniu art. 94(3) § 2 kodeksu pracy, nie wyklucza uznania takiego zachowania za naruszenie dóbr osobistych pracownika, w tym zwłaszcza jego godności, a w konsekwencji naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika - art. 11(1) kodeksu pracy.

Reasumując:

- **w orzecznictwie Sądu Najwyższego można znaleźć szereg przykładów działań lub zachowań, które w okolicznościach danej sprawy nie zostały uznane za mobbing;**
- **znajomość tych przykładów jest bez wątpienia pomocna w szczególności dla pracownika w celu dokonania wstępnej przedsądowej oceny, czy miał lub ma miejsce mobbing, a w związku z tym oceny potencjalnych szans ewentualnych roszczeń dotyczących mobbingu;**
- **uznanie, że dane zachowanie nie miało cech mobbingu w rozumieniu art. 94(3) § 2 kodeksu pracy, nie wyklucza uznania takiego zachowania za naruszenie dóbr osobistych pracownika.**

radca prawny Miłosz Hady