

## Mobbing – nękanie i zastraszanie pracownika

Zgodnie z art. 94(3) § 2 kodeksu pracy, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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. Jakie wobec tego zachowania uznaje Sąd Najwyższy za nękanie lub też za zastraszanie pracownika?

W wyroku z 20 października 2016 r. (I PK 243/15) Sąd Najwyższy, wskazał, iż **nękanie**, o którym mowa w art. 94(3) § 2 kodeksu pracy, zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, **oznacza trapienie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś (wyrządzanie mu przykrości)**. Przykładem takich działań były zdaniem Sądu Najwyższego "żarty i psikusy" współpracowników w stosunku do powoda. Sąd uznał, 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". Tym bardziej, że powód nie odbierał tych komentarzy z rozbawieniem, ani nie uznawał za żarty, interweniując w tej kwestii bez powodzenia u swojego bezpośredniego przełożonego. 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.

Zgodnie natomiast z definicją zawartą w słowniku PWN ([www.pwn.pl](http://www.pwn.pl)), „**zastraszyć – zastraszać**” **oznacza wywołać w kimś uczucie silnego, ciągłego zagrożenia**. Przykładów działań **zastraszających** pracownika, które mogą wypełniać znamiona mobbingu (pod warunkiem oczywiście wypełnienia pozostałych przesłanek ustawowych mobbingu), dostarcza wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2010 r. (SNO 19/10), w którym Sąd Najwyższy opisał następujące działania „**zastraszające**”:

- zakładanie pracownikowi „dzienniczka”, w którym odnotowywane były prowadzone przez niego sprawy oraz w przypadku niewykonania „pensum zadań” na dany dzień, przeprowadzana była rozmowa dyscyplinująca z pracownikiem i sporządzana notatka służbowa, umieszczana następnie w specjalnej teczce. System ten prowadził do przekonania pracownika, że w ten sposób przełożony zbiera "haki" na pracownika,

- powierzenie pracownikowi dodatkowych obowiązków przy jednoczesnym pozostawieniu na dotychczasowym stanowisku zastępcy kierownika sekretariatu (z dotychczasowymi obowiązkami) oraz informowanie pracownika, że co prawda przełożony nie ma uprawnienia do usunięcia pracownika z zajmowanego stanowiska, ale jeśli pracownik sam nie zrezygnuje z funkcji zastępcy kierownika sekretariatu, to będzie na nim ciążyła podwójna odpowiedzialność wynikająca z pełnionej funkcji jak i odpowiedzialność w zakresie nowych dodatkowo powierzonych mu obowiązków. Dodatkowo informowanie, że jeżeli pracownik nie zrezygnuje dobrowolnie z funkcji zastępcy kierownika sekretariatu, to wszystkie jego uchybienia będą obciążały także kierownika sekretariatu,

- systematyczne grożenie zwolnieniem z pracy.

Reasumując:

- **jako nękanie pracownika, o którym mowa w art. 94(3) § 2 kodeksu pracy, należy uznać trapienie, niepokojenie, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie pracownikowi (wyrządzanie mu przykrości);**

- **zastraszanie pracownika, o którym mowa w art. 94(3) § 2 kodeksu pracy, oznacza wywoływanie w pracowniku uczucia silnego, ciągłego zagrożenia, na przykład poprzez systematyczne grożenie zwolnieniem z pracy.**

radca prawny Miłosz Hady