

Odpowiedzialność pracodawcy za mobbing

Zgodnie z art. 94(3) § 1 kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. Jaki wobec tego charakter ma odpowiedzialność pracodawcy za mobbing? Czy pracodawca może zwolnić się z odpowiedzialności wobec pracownika wykazując, iż należycie wypełnił obowiązek przeciwdziałania mobbingowi?

W wyroku z 3 sierpnia 2011 r. (I PK 35/11) Sąd Najwyższy dokonał analizy prawnej charakteru odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika za mobbing. Sąd Najwyższy wskazał, iż zgodnie z art. 94(3) § 1 kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. Przepis ten, wspólnie między innymi z art. 11(1) kodeksu pracy, czy art. 94 pkt 10 kodeksu pracy, stawia pracodawcy wymaganie dbałości o dobra osobiste pracownika, w szczególności o jego godność oraz o taką atmosferę w zakładzie pracy, w której dobra osobiste pracowników będą szanowane, zarówno przez samego pracodawcę (osoby działające w jego imieniu), jak i innych pracowników. Oznacza to, że mobbing ma charakter wtórny wobec zobowiązania pracodawcy do zatrudniania pracownika w warunkach wolnych od mobbingu. Zdaniem Sądu Najwyższego, nie sposób wobec tego, uważać odpowiedzialności za mobbing za odpowiedzialność o charakterze deliktowym. Nie sposób także uważać odpowiedzialności pracodawcy za opartą na zasadach ryzyka, skoro nie wprowadził ustawodawca typowych dla tego typu odpowiedzialności przesłanek uwalniających (egzoneracyjnych), jak np. w art. 435 kodeksu cywilnego.

Jeśli zatem pracownik domaga się odpowiedzialności pracodawcy za brak przeciwdziałania mobbingowi, to zarzuca mu nienależyte wykonanie zobowiązania. Zgodnie natomiast z art. 471 kodeksu cywilnego (w związku z art. 300 kodeksu pracy), domniemywa się, że szkoda powstała wskutek okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność. Innymi słowy to dłużnik - czyli pracodawca - musi wykazać, że szkoda w postaci krzywdy spowodowanej mobbingiem powstała wskutek okoliczności od niego niezależnych, tj. że nie ponosi winy w niewykonaniu zobowiązania, czyli, że zachował należytą staranność. Oznacza to więc, że to nie pracownik ma obowiązek wykazania, że to wadliwa organizacja pracy, brak procedur antymobbingowych, czy niedopełnienie funkcji nadzorczych zaowocowały mobbingiem.

Jak dalej wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2011 r. (I PK 35/11), pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności szkoląc pracowników - informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje oczywiście od konkretnego pracodawcy, rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami, grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska, wpływem rodzaju wykonywanej pracy. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, to pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Jeśli bowiem mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie korzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku, uruchamiając procedury antymobbingowe, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się - co najbardziej prawdopodobne - oba te elementy. Za tego rodzaju działania pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji art. 94(3) § 1 kodeksu pracy. Trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uważać za obowiązek rezultatu. Oznacza to tyle, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do

odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca.

W wyroku z 21 kwietnia 2015 r. (II PK 149/14) Sąd Najwyższy wskazał, iż w obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi polega na podejmowaniu działań zapobiegawczych. Przeciwdziałanie mobbingowi powinno być zarówno realne, jak i efektywne. Obowiązek ten nie polega jedynie na usunięciu skutków tego zjawiska, ale także na prowadzeniu w tym zakresie profilaktyki. Tym samym następcze działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów nie mogą zwolnić pracodawcy z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94(3) kodeksu pracy.

Reasumując:

- **jeśli pracownik dochodzi odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu oznacza to zdaniem Sądu Najwyższego, iż zarzuca mu nienależyte wykonanie zobowiązania polegającego na przeciwdziałaniu mobbingowi, co oznacza, iż to pracodawca musi wykazać, że szkoda w postaci krzywdy spowodowanej mobbingiem powstała wskutek okoliczności od niego niezależnych, tj. że nie ponosi winy w niewykonaniu zobowiązania, czyli że zachował należyłą staranność;**
- **gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca;**
- **następcze działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów nie mogą zwolnić pracodawcy z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94(3) kodeksu pracy.**

radca prawny Miłosz Hady