

## Przesłanki mobbingu

**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. Definicja ta wydaje się na pierwszy rzut oka dość skomplikowana, co więc należy wykazać w postępowaniu sądowym, aby sąd uznał, iż doszło do mobbingu?**

Definicja ustawowa zawiera pięć następujących przesłanek mobbingu:

1. wystąpienie działania lub zachowania dotyczącego pracownika lub skierowanego przeciwko pracownikowi;
2. uporczywość takiego działania lub zachowania;
3. długotrwałość takiego działania lub zachowania;
4. działanie lub zachowanie powinno mieć postać nękania lub zastraszania;
5. wystąpienie skutku w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej lub celu lub skutku w postaci poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania pracownika lub wyeliminowania go z zespołu pracowników.

W wyroku z 5 grudnia 2006 r. (II PK 112/06) Sąd Najwyższy wskazał, iż ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika (podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05). Sąd Najwyższy wskazał także, iż powyższe okoliczności (przesłanki) - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 kodeksu cywilnego) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne.

Konieczność łącznego spełnienia przesłanek mobbingu z definicji zawartej w art. 94(3) § 2 kodeksu pracy została potwierdzona przez Sąd Najwyższy w postanowieniu Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2010 r. (II PK 252/09). Sąd Najwyższy wskazał, iż z brzmienia ww. przepisu wprost wynika, że o mobbingu można mówić wtedy, gdy w pierwszej kolejności następuje uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, a dopiero działania o takim charakterze rodzą skutki w postaci: po pierwsze - zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, lub po drugie - poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go, bądź po trzecie - wyeliminowania z zespołu pracowników. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie, że wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika oraz że warunkiem koniecznym mobbingu jest to, aby pracownik był obiektem wskazanego wyżej oddziaływania, które według obiektywnej miary (a nie jego subiektywnego odczucia) może być ocenione za wywołujące przynajmniej jeden ze skutków określonych w 94(3) § 2 kodeksu pracy.

Reasumując:

- ustawowa definicja mobbingu zawiera pięć przesłanek mobbingu;
- ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie;
- przesłanki mobbingu - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 kodeksu cywilnego) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne.

radca prawny Miłosz Hady