

Pracodawca ofiarą mobbingu

Bywa, że to pracownik jest mobberem, a celem – pracodawca. Poza możliwością zwolnienia takiej osoby, poszkodowany może wnieść powództwo cywilne o naruszenie dóbr osobistych.

W interesie zarówno pracownika jak i pracodawcy jest to, żeby proces świadczenia pracy przebiegał w sposób zgodny z obowiązującymi regułami prawnymi oraz zasadami współżycia społecznego. Niekiedy jednak relacje stron ulegają pogorszeniu z różnych powodów. Obowiązujące przepisy prawne uprzywilejowują pracownika w stosunku do pracodawcy. Niekiedy zatrudnieni w ramach desperackiej próby ratowania swojego stanowiska pracy lub z powodu odwetu skierowanego przeciw pracodawcy precyzują pod jego adresem zarzut mobbingu.

Mocny zarzut

Kodeks pracy w art. 943 ust. 2 definiuje mobbing jako działanie lub zachowanie 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.

Ochrona pracownika jest ważna. Jednak praktyka pokazuje, że mobbing to pojęcie nadużywane. W związku z tym coraz częściej zagrożone są dobra osobiste pracodawcy.

Z uwagi na liczbę precyzowanych zarzutów o mobbing, sądy musiały wypracować tzw. „wzorzec ofiary rozsądnej”. Stanowi on dla sądów orzekających wspólny mianownik przy ocenie stanu faktycznego w takich sprawach. Ocena danej sytuacji w kontekście realizacji ustawowych znamion mobbingu musi się opierać na obiektywnych kryteriach. Relacje pracownika w kontekście takich spraw opierają się najczęściej na pogrążaniu pracodawcy poprzez przytaczanie wielu negatywnych okoliczności. Jednak nie zawsze to pracownik jest krzywdzony przez pracodawcę.

Krytyka to inna kategoria

Niekiedy relacjonowane przez pracownika okoliczności mają źródło w chęci osiągnięcia innego celu niż obrona przed negatywnym zachowaniem pracodawcy. Czasem wynikają z wrogiej i mściwej postawy w stosunku do pracodawcy.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu (wyrok z 6 sierpnia 2015 r., III APa 6/15) wskazał, że „nie każde zachowanie pracodawcy wobec pracownika, które w jego subiektywnym przekonaniu jest przejawem mobbingu, w rzeczywistości cechy mobbingu posiada”. Sąd wskazał, że „niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika przez pracodawcę nie może być kwalifikowana jako mobbing”. Uzasadniona krytyka jest legalnym narzędziem w rękach pracodawcy do tego, aby egzekwować prawidłowe wykonanie obowiązków pracowniczych. Jednak w ocenie niektórych osób może być odbierana negatywnie.

W związku z tym istnienie mobbingu należy oceniać zawsze w sposób indywidualny, ze szczególnym uwzględnieniem całokształtu okoliczności. Należy wziąć pod uwagę stosunek pracownika do wykonywanej pracy, przełożonego oraz współpracowników.

Uzasadnione jest istnienie regulacji chroniących prawa pracownika. Jednak nie można tracić z pola widzenia pozycji pracodawcy, który ma prawo dbać o swoje interesy i egzekwować od zatrudnionych wykonanie konkretnych obowiązków. Dlatego nie należy takiego działania mylić z mobbingiem bądź dyskryminacją.

W wyroku z 21 stycznia 2013 r. (III APa 29/12) Sąd Apelacyjny w Gdańsku podniósł, że nawet krytyka pracownika przez pracodawcę będąca niekulturalna oraz z użyciem wulgaryzmów nie będzie uznana za mobbing wówczas, gdy te wypowiedzi mają merytoryczny charakter w odniesieniu do realizowanych zadań oraz „mieszczą się w prawie do oceny realizowanych zadań”. Oczywiście taka postawa nie powinna być praktyką w postępowaniu pracodawcy. Niekiedy skutkiem wskazanego działania może być naruszenie dóbr osobistych pracownika bądź realizacja ustawowych przesłanek zniesławienia lub zniewagi.

Pracownik musi udowodnić

Procesy z oskarżenia o mobbing są trudnymi i wymagającymi sprawami niezależnie od tego, po której stronie się występuje. Jednak pracownik nie może poprzestać wyłącznie na skierowaniu zarzutów w stosunku do pracodawcy. To na nim spoczywa ciężar dowodu w tym postępowaniu. Powinien wykazać szereg przesłanek określonych w ustawie.

Zgodnie z kodeksem pracy mobbing może być skierowany wyłącznie przeciwko pracownikowi. Mobbingującym nie musi być wyłącznie pracodawca, może być nim każda osoba bądź grupa osób wykonująca określone zadania w tym samym miejscu pracy. Nie ma znaczenia forma zatrudnienia mobbera. Istotna jest jedynie długość zatrudnienia. Ustawodawca wskazuje bowiem, że mobbing ma charakter długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika. W związku z tym dla wypełnienia znamienia długotrwałości konieczny jest odpowiednio długi okres zatrudnienia mobbingującego.

Powszechnie obowiązujące przepisy nie przewidują wprost regulacji, która sankcjonowałaby mobbing skierowany przeciwko pracodawcy. W tym miejscu należy zadać pytanie, w jaki sposób pracodawca może być mobbingowany?

Otóż może się to przejawiać przy okazji codziennej komunikacji, wykonywanej pracy bądź naruszaniu wizerunku pracodawcy, np. poprzez ignorancję przełożonego podczas prowadzonych rozmów, notoryczne nieodbieranie służbowego telefonu lub poczty e-mail, spiskowanie, wyśmiewanie bądź szerzenie plotek w grupie współpracowników. Niniejsze zjawisko nazywane jest z ang. „staffingiem”, tzw. mobbing pionowy.

Przeciwko „staffingowi”

Narzędzia, które przysługują pracodawcy w przypadku „staffingowania” go przez pracownika, to rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem bądź rozwiązanie umowy

o pracę bez wypowiedzenia z winy podwładnego. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest równoznaczne z tym, że pracownik pozostaje w pracy z prawem do wynagrodzenia jeszcze przez czas wypowiedzenia.

Niezależnie od rozwiązań przewidzianych w k.p., celową odpowiedzią na proceder „staffingu” jest wniesienie przez pracodawcę powództwa cywilnego o naruszenie dóbr osobistych. Może on żądać zaniechania takiego działania, usunięcia skutków swojego czynu, np. publicznego przeproszenia lub zobowiązania pracownika dopuszczającego się „staffingu” do wypłaty zadośćuczynienia na rzecz pracodawcy bądź zapłaty odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny.

Każda z tych czynności wymaga podjęcia odpowiednich kroków prawnych i przeprowadzenia rzetelnego postępowania dowodowego, aby doprowadzić do osiągnięcia najkorzystniejszego dla pracodawcy rezultatu.

Warto w ramach realizacji obowiązku pracodawcy dotyczącego przeciwdziałania mobbingowi wdrożyć odpowiednie procedury antymobbingowe, w szczególności poprzez organizowanie szkoleń, wprowadzenie kodeksu dobrych praktyk antymobbingowych oraz stworzenie wewnątrzzakładowego systemu. Ten ostatni powinien pozwalać na wyjaśnienie zaistniałych okoliczności oraz wykrycie i doprowadzenie do właściwego zakończenia procedury antymobbingowej.

Zdaniem Sądu Najwyższego podejmowanie przez pracodawcę starannych, realnych oraz obiektywnie skutecznych działań w kontekście przedmiotowego obowiązku może skutkować uwolnieniem się od odpowiedzialności pracodawcy, nawet jeśli w miejscu pracy doszło do mobbingu (wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11). Pracodawca nie ponosi absolutnej i nieograniczonej odpowiedzialności za proceder mobbingu w miejscu pracy.

Wprowadzenie odpowiednich procedur będzie rozwiązaniem korzystnym dla zabezpieczenia interesów pracodawcy, ale również przydatnym narzędziem ochronnym dla ofiar znęcania i nękania w miejscu pracy.

Autor: Dominik Sutor, prawnik, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy