



**Mobbing.**

**Definicja a prawne aspekty**

Autor: Damian Kostyra

# Wprowadzenie

- Wyjaśnienie pojęcia.
- Różne definicje mobbingu.
- Zachowania wchodzące w zakres mobbingu.
- Konsekwencje doświadczenia mobbingu.
- Zapobieganie w miejscu pracy. Polityka antymobbingowa.
- Interpretacje prawne i wybór z orzecznictwa dot. mobbingu.

# Plan szkolenia

- Część 1. Wyjaśnienie pojęcia mobbing.
  - Aktualnie funkcjonujące definicje pojęcia.
- Część 2. Konsekwencje doświadczenia mobbingu.
  - Zachowania wchodzące w zakres pojęcia.
- Część 3. Zapobieganie w miejscu pracy.
  - Polityka antymobbingowa, ankiety, monitorowanie.
  - Interpretacje prawne i wybór orzecznictwa dotyczącego mobbingu.

# Część I. Cele

- Wyjaśnienie pojęcia mobbing.
- Zdobywanie umiejętności zrozumienia pojęcia i jego rozpoznawania.

# Część I. Definicje mobbingu

- **Mobbing** jest to długotrwałe i powtarzające się dręczenie pracownika oraz wywieranie na niego psychicznej, społecznej i ekonomicznej przemocy.
- **Mobbing** to terror i wroga komunikacja, zachowania mściwe, złośliwe, mające na celu upokorzenie osoby.
- *Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2. Kodeksu Pracy mobbingiem jest 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.*

# Część I. Definicje mobbingu

- **Marie-France Hirigoyen nazywa mobbing** „molestowaniem moralnym” i definiuje je, jako *„wszystkie niewłaściwe postępowanie (gest, słowo, zachowanie, postawa), które przez swoją powtarzalność czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia lub pogarszając atmosferę w pracy”* (Hirigoyen, 2003).
- **Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy** dręczenie w miejscu pracy określa, jako *„powtarzalne, nieuzasadnione zachowania skierowane przeciwko pracownikowi, lub grupie pracowników, które stwarza zagrożenie jego/ich zdrowia i bezpieczeństwa”*

# Część I. Definicje mobbingu

- **Zapf** określa, mobbing jako **„ekstremalnie stresującą sytuację w pracy będącą konsekwencją działań podejmowanych raczej przez grupę osób niż jednostkę w stosunku do określonej osoby” (Zapf, 1999) i jako „zjawisko o charakterze społecznym, które prowadzi do eskalacji konfliktu, a wraz z jego intensyfikacją do powiększającej się nierównowagi sił” (Zapf, Gross, 2001).**
- Heinz Leymann określił, mobbing jako *„terror psychiczny w miejscu pracy, który angażuje wrogie nastawienie i nieetyczne komunikowanie się (stosowanie w codziennych kontaktach w ramach stosunku pracy obelg, wyzwisk, pomówień, oszczerstw, krzyku, itd.) systematycznie podtrzymywane przez jedną, bądź kilka osób w stosunku do innej, co w konsekwencji spycha ofiarę do pozycji uniemożliwiającej jej obronę. Działania te zdarzają się często, (co najmniej raz w tygodniu) i trwają przez dłuższy okres czasu, (co najmniej pół roku). Z uwagi na czas trwania i częstość, maltretowanie to skutkuje zaburzeniami w sferze psychiki, zdrowia fizycznego i funkcjonowania społecznego ofiary.” (Leymann, 1996).*
- **MOBBING TO NADUŻYCIĘ WŁADZY I POZYCJI**
- **Jednorazowy konflikt nie jest mobbingiem.**

# Część I. Podsumowanie

- Jak widać mobbing jest definiowany w różny sposób, niemniej jednak, co do podstawowego charakteru tego zjawiska wśród badaczy panuje zgodność.
- Podstawowy charakter wyróżnia usystematyzowana forma celowego dręczenia psychicznego, polegająca na prezentowaniu wrogich i nieetycznych zachowań wobec jednego pracownika, bądź ich grupy, powodująca u ofiary/ofiar problemy w funkcjonowaniu osobistym i zawodowym.



## Część 2. Cele

- Zachowania wchodzące w zakres pojęcia.
- Konsekwencje doświadczenia mobbingu.

# Część 2. Zachowania zaliczane do pojęcia mobbing

- **Działania utrudniające proces komunikowania się:**  
ograniczanie lub utrudnianie ofierze możliwości wypowiedzania się, ciągłe przerywanie wypowiedzi, reagowanie na wypowiedzi ofiary krzykiem i wyzwiskami, ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy oraz życia osobistego, stosowanie gróźb ustnych i pisemnych, prezentowanie ofierze poniżających i obraźliwych gestów.
- **Działania wpływające negatywnie na relacje społeczne:** unikanie przez przełożonego kontaktu z ofiarą oraz rozmów z nią, fizyczne i społeczne izolowanie ofiary, ostentacyjne ignorowanie i lekceważenie (traktowanie jak „powietrze”).

# Część 2. Zachowania zaliczane do pojęcia mobbing

- **Działanie naruszające wizerunek ofiary:**  
obmawianie , obrażanie , upokarzanie,  
ośmieszanie, rozsiewanie plotek, sugerowanie zaburzeń psychicznych; kierowanie na badania psychiatryczne, żartowanie i prześmiewanie życia prywatnego, parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia, gestów ofiary, atakowanie poglądów politycznych i religijnych, wyśmiewanie i atakowanie ofiary z uwagi na jej narodowość bądź, niepełnosprawność, kalectwo, insynuacje o charakterze seksualnym, składanie propozycji seksualnych, zaloty.
- **Działania uderzające w pozycję zawodową ofiary:** wymuszanie wykonywania zadań naruszających godność osobistą, kwestionowanie podejmowanych przez ofiarę decyzji, nie przydzielanie ofierze żadnych zadań do realizacji, przydzielanie zadań bezsensownych, poniżej kwalifikacji i kompetencji lub zbyt trudnych, przerastających kompetencję i ciągle przydzielanie nowych zadań do wykonania (z nierealnym terminem realizacji lub ilości pracy do wykonania), wydawanie absurdalnych i sprzecznych zadań.

# Część 2. Zachowania zaliczane do pojęcia mobbing

- **Działania uderzające w zdrowie ofiary:** zalecanie prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości ofiary i bez zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń, groźby użycia siły fizycznej wobec ofiary, znęcanie się fizyczne, działania o podłożu seksualnym, wykorzystanie seksualne, wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu pracy lub miejscu zamieszkania ofiary.
- Aby zdiagnozować czy ktoś jest ofiarą przemocy ważny jest **czas oraz częstotliwość ich występowania.**
- **Jeżeli występowanie tych zachowań następuje w przeciągu minimum sześciu miesięcy i co najmniej raz w tygodniu to możemy powiedzieć, że mamy do czynienia z mobbingiem.**

## Część 2. Podsumowanie

- Mobber: manipuluje emocjami innych, wywiera presję, żongluje poczuciem winy.
- Taktyki mobbingu: **upokarzanie, zastraszanie, pomniejszanie kompetencji.**

# Część 3. Cele

- Zapobieganie w miejscu pracy.
- Polityka antymobbingowa, ankiety, monitorowanie.
- Interpretacje prawne.
- Wybór orzecznictwa dotyczącego mobbingu.

# Część 3. Zapobieganie – polityka antymobbingowa

## Kodeks pracy:

**Art. 94<sup>3</sup>.<sup>(85)</sup> § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.**

- § 2. 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.
- § 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.
- § 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.
- § 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

# Część 3. Zapobieganie – polityka antymobbingowa

Polityka antymobbingowa funkcjonuje w postaci uregulowań wewnętrznych wprowadzonych zarządzeniem kierownika jednostki lub firmy.



# Część 3. Zapobieganie – polityka antymobbingowa

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa to zbiór działań prewencyjnych i zapobiegawczych dla pracowników Urzędu.

To informacja dla pracodawcy i pracowników w zakresie działań, które są bądź mogą być postrzegane jako działania mobbingowe.

# **DZIAŁANIA PREWENCYJNE**

**STWORZENIE WYRAŻNEGO  
I KLAROWNEGO ZAKRESU KOMPETENCJI**

**USPRAWNIENIE PROCESU KOMUNIKACJI  
I WŁĄCZANIE PRACOWNIKÓW W ŻYCIE  
ORGANIZACJI**

**ZBUDOWANIE WZAJEMNOŚCI – WSPÓLNEGO  
INTERESU W OSIĄGANIU CELÓW ORGANIZACJI**

**WYPRACOWANIE KONSTRUKTYWNYCH  
SPOSOBÓW ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI  
(MEDIACJE)**

**USTALENIE JAKO OBOWIĄZUJĄCYCH REGUŁ GRY  
FAIR PLAY POMIĘDZY PRACOWNIKAMI**



Do najczęstszych sugestii ankietowanych, odnoszących się do Kodeksu Etyki oraz polityki antymobbingowej stosowanych w firmach lub urzędach należą:

- konieczność rozwiązywania problemów zdiagnozowanych za pomocą ankiety antymobbingowej,
- egzekwowanie wśród pracowników stosowania Kodeksu Etyki,
- zwiększenie kontroli nad działaniami kadry kierowniczej,
- wprowadzenie szkoleń z zakresu polityki personalnej,
- wprowadzenie testów psychologicznych,
- weryfikowanie sposobu zachowania i osobowości pracownika na poziomie rozmowy kwalifikacyjnej oraz okresu próbnego.

# DZIAŁANIA INTERWENCYJNE

- jeżeli rozpoznany zostanie przypadek nękania psychicznego, należy ustalić na jakim etapie rozwoju jest stwierdzona patologia, a w żadnym wypadku nie można bagatelizować problemu,
- niezwykle istotne jest rozpowszechnienie wiedzy o mobbingu, tak aby zjawisko to było rozpoznawalne i uświadamiane,
- zarządzający organizacją, stwierdzając przemoc psychiczną w miejscu pracy w jej stadium początkowym nie może pozostać obojętnym wobec tego zjawiska,
- w celu jego zlikwidowania zaleca się wyznaczenie mediatora, osoby wskazanej przez przedstawicielstwo pracownicze zaś w przypadku braku jego skuteczności włączenie mediatora z zewnątrz.

# Działania pracodawcy w zakresie polityki antymobbingowej w firmie

- Szkolenia dla nowozatrudnionych w zakresie Kodeksu Etyki i polityki antymobbingowej,
- Regularne szkolenia antymobbingowe dla pracowników,
- Zarządzenie dot. Polityki antymobbingowej oraz Kodeks Etyki należy udostępnić w ogólnodostępnym dla pracowników miejscu lub stronie intranetowej firmy,
- Regularne przeprowadzanie ankiet dot. działań antymobbingowych, identyfikujące działania o znamionach mobbingu, naruszenie Kodeksu Etyki w firmie.

# Część 3. Interpretacje prawne

Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, komentarz, LEX/el. 2010

Komentarz bieżący do art. 94(3) kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94).

**Pojęcie i zakres mobbingu są niejasne i często trudne do odróżnienia od dyskryminacji**, na przykład co do poniżania pracownika (por. art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2). Trudności te wynikają także z używania w komentowanym artykule i w przepisach o dyskryminacji (art. 18<sup>3a</sup> i n.) pojęć o nieostrym zakresie. Tymczasem ich rozróżnienie ma duże znaczenie z uwagi na odmienne sankcje. W razie mobbingu pracownik może dochodzić odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z tego powodu, a także zadośćuczynienia w razie rozstroju zdrowia (art. 94<sup>3</sup> § 3-5). Natomiast w przypadku dyskryminacji przysługuje mu tylko odszkodowanie, którego przesłanką nie jest rozwiązanie umowy o pracę. Trudno jest znaleźć przyczyny tak znacznego zróżnicowania tych sankcji.

# Część 3. Interpretacje prawne

**Mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym.** Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06 (OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58) długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3, wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań.

Działanie to może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Uważam, że na przykład nie jest mobbingiem ignorowanie pracownika (przykładowo przez niepodawanie mu ręki lub nieodzywanie się do niego) przez grupę kolegów, jeżeli zachował się wobec nich nielojalnie. Z wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08 (niepubl.) Sąd Najwyższy wskazał, że 1. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach; 2. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.

# Część 3. Interpretacje prawne

Z kolei w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07 (OSNP 2008, nr 11-12, poz. 312) znajdujemy istotną wskazówkę, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet, jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. **Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania** nie tylko bezprawności działania, ale także jego **celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia)**. Jak przyjął Sąd Najwyższy w referowanym orzeczeniu, nawet gdy działania pracodawcy, skierowane przeciwko prawom pracowniczym miały charakter powtarzalny, a część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim, kierunkowym, to jednak, bez wykazania określonego w ustawie celu tego działania, brak podstaw do jego kwalifikowania jako mobbing.



# Część 3. Wybór z orzecznictwa

- **III PK 2/09 wyrok SN 2009.05.07**

LEX nr 510981

- 1. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej.
- 2. Uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.
- 3. Roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.

- **II PK 88/08 wyrok SN 2008.11.14**

LEX nr 490339

- 1. Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.
- 2. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją normy art. 18<sup>3a</sup> k.p. (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.

# Część 3. Wybór z orzecznictwa

- **II PK 31/07 wyrok SN 2007.10.05**
- LEX nr 328055
- Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.
- **II PK 31/07 wyrok SN 2007.10.05**
- OSNP 2008/21-22/312
- W postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.).
- **II PK 228/06 wyrok SN 2007.03.29**
- OSNP 2008/9-10/126
- Mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94<sup>3</sup> k.p., chociaż z uwzględnieniem dorobku judykatury z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.).
- **I PK 176/06 wyrok SN 2007.01.17**
- OSNP 2008/5-6/58...
- Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań.

# Część 3. Wybór z orzecznictwa

- **II PK 112/06 wyrok SN 2006.12.05**
- OSNP 2008/1-2/12
- Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia.
- **III PK 94/05 wyrok SN 2005.12.06**
- PiZS 2006/7/35
- Pracownik jest obowiązany również do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia.
- **II PK 33/05 postanow.**
- **SN 2005.05.24**
- LEX nr 184961...
- W zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego.

# Część 3. Podsumowanie

- Obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałać mobbingowi.
- W firmie wprowadzona wewnętrzna polityka antymobbingowa, charakteryzuje się procedurami postępowania w przypadku jej zaistnienia lub złożenia skargi przez pracownika,
- Pojęcie i zakres mobbingu są niejasne i często trudne do odróżnienia od dyskryminacji.
- Mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym.
- **Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania** nie tylko bezprawności działania, ale także jego **celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy** (rozstrój zdrowia).
- Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie.
- Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.

# Część 3. Poziom występowania

## MOBBING



# Podsumowanie szkolenia

- Wyjaśniono pojęcie mobbing.
- Pokazano, jakie funkcjonują definicje mobbingu.
- Omówiono, jakie zachowania wchodzą w zakres mobbingu i konsekwencje jego doświadczenia.
- Przedstawiono, jak wygląda zapobieganie w miejscu pracy mobbingowi.
- Zaprezentowano interpretacje prawne i wybór z orzecznictwa dot. mobbingu.