

Zadaniem Komisji powołanej przez Prezydenta Olsztyna była ocena czy zachowania osoby zarządzającej Miejskim Ośrodkiem Kultury w Olsztynie w stosunku do pana [REDAKTOWANO] wskazane w jego zawiadomieniu nosiły znamiona lobbingu, o którym mowa w art. 94 (3) kodeksu pracy. W trakcie dobrowolnego postępowania wyjaśnienia złożyła część osób wskazanych przez zawiadamiającego. Z tego powodu komisja mogła oceniać zaistniałą sytuację jedynie na podstawie wyłącznie tych wyjaśnień.

I. Pojęcie mobbingu

Pan [REDAKTOWANO] zarzuciła Dyrektorce, iż jej działania względem jego nosiły cechy mobbingu. Przed przystąpieniem do oceny zarzutów i wyjaśnień składanych przez pracowników, należy wskazać co ustawodawca rozumie pod pojęciem mobbingu. Definicję tę zawiera art. 94(3) § 2 k.p. zgodnie z którym 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.

Z powyższej legalnej definicji zawartej w art. 94³ § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania: (1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, (2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, (3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, (4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, (5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie. (tak SN w wyroku z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13). Warto wskazać, że zgodnie z definicją osobami dopuszczającymi się mobbingu mogą być zarówno inni pracownicy jak i jego przełożeni. Czasami dopuszcza się również iż mobbingowanym może być pracodawca lub osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy. Definicja lobbingu zawiera szereg pojęć nieostrych, których sposób interpretacji wymaga wyjaśnienia.

Długotrwałości działań w rozumieniu przywołanego wyżej przepisu musi być rozpoznawana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności każdego przypadku. Z tego względu w orzecznictwie nie wskazuje się w sposób sztywny wyznaczony cezurą okresu jaki musi upłynąć aby uznać iż doszło do spełnienia przesłanek czasowych dla mobbingu. Istotny natomiast jest moment, początek wystąpienia skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. (por. wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58).

W orzecznictwie mobbing definiuje się jako wrogie i nieetyczne zachowanie, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, nie mające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń. (por. wyrok SA w Białymstoku z dnia 30 czerwca 2015 r. III APa 6/15. W tym orzeczeniu również wskazano że „Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. 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

94[3] § 2 k.p.” przy czym sąd ten zaznacza, że „Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Natomiast nękanie, o którym mowa w art. 94[3] § 2 k.p., 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)”. Choć jeszcze orzeczenie to nie wskazuje na zmianę przyjętej dotychczas linii orzeczniczej.

Należy wskazać, że ocena czy doszło do mobbingu musi opierać się na obiektywnych przesłankach. Zgodnie z wyrokiem SA w Gdańsku z dnia 9 września 2015 r. III APa 19/15, „Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, 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, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.” W tym kontekście warto wskazać, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika przez pracodawcę nie może być kwalifikowana jako mobbing. (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 6 sierpnia 2015 r., III APa 6/15). W podobnym tonie wypowiedział się SN w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r. II PK 166/14. Zgodnie z nim „Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą.”

Na koniec koniecznym jest wskazanie, że posługiwanie się przez ustawodawcę w art. 94(3) k.p. sformułowaniami nieostrymi, powoduje że zachowania i zdarzenia wynikające z konkretnego stanu faktycznego może mogą być kwalifikowane jako inne niż lobbing zachowania. Często zdarza się, że mobbing jest trudny od rozróżnienia z zachowaniami dyskryminacyjnymi w tym molestowaniem - art. 18 (3a) k.p. Wyraźną różnicą jest jedynie częstotliwość czy okres zdarzeń – w przypadku mobbingu nie mamy do czynienia ze zdarzeniem jednokrotnym. (por. wyrok SA w Katowicach z dnia 28 czerwca 2016 r., III APa 28/15., zgodnie z którym „Działania i zachowania cechujące mobbing (tekst jedn.: polegające na nękanii i zastraszaniu), z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak, o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana, jako mobbing.”. Podobieństwa zachodzą również między mobbingiem a naruszeniem dóbr osobistych pracownika art. 23 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 11¹ k.p. Rozróżnienie pomiędzy różnymi typami zachowań jest o tyle istotne, że wiążą się z nimi różne sankcje.

II. Ocena zachowań

Odnosząc się do uzyskanych w toku postępowania wyjaśnień należy wskazać, że w ocenie komisji zebrane wyjaśnienia są niewystarczające do jednoznacznego zakwalifikowania zachowań wobec pracownika jako wypełniających definicję mobbingu. W toku postępowania

osoby wyjaśniające potwierdziły iż zachowania względem [REDAKTED] trwały przez dłuższy okres czasu. Osoby wyjaśniające potwierdziły również zarzuty związane z:

- a) z nieprzestrzeganiem czasu pracy,
- b) wzywaniem wnioskującego do wykonywania zadań w trakcie jego urlopów czy okresów odpoczynku,
- c) brakiem jasnych reguł odpowiedzialności,
- d) realizacją zadań nie wynikających z zakresu obowiązków i zadań jednostki organizacyjnej,
- e) informowaniu przez p. dyrektora o jej ocenie pracy wnioskodawcy w sposób nie zawsze przyjęty w stosunkach pomiędzy pracodawcą a pracownikiem,
- f) o zachowaniach nie mieszczących się w zasadach współżycia społecznego.

Potwierdzenie tych zachowań w ocenie komisji nie jest wystarczające aby jednoznacznie wskazać, czy spełniają one przesłanki wskazane w art. 94 (3) k.p. W ocenie komisji taka ocena, na tym etapie, mogłaby być sformułowana wyłącznie przez Sąd Pracy.

Natomiast w ocenie komisji doszło do naruszenia przez p. Dyrektora zasad współżycia społecznego poprzez niewłaściwe zachowania względem pracowników (tupanie, krzyczenie, używanie wulgaryzmów, rozmowa przez osoby trzecie lub nagrania), w tym [REDAKTED]. Niektóre z nich mogą mieć również charakter naruszenia dóbr osobistych poprzez nadmierne wskazywanie na jego cechy jako osoby w kontekście wykonywanych obowiązków.

Zalecenia komisji:

1. uregulować kwestie zakresów obowiązków oraz struktury organizacyjnej,
2. przestrzegać przepisów prawa pracy w jednostce

Komisja w składzie:

1. Jakub Zięty - przewodniczący Komisji

2. Halina Przybyłowska – członek Komisji

3. Jowita Kucharska - członek Komisji



