

„Mądry Polak przed szkodą” - Jak wyeliminowaliśmy ryzyko kosztów mobbingu

Eksperti ds. prawa pracy z kancelarii BMSP i konsultanci z Human to Business wypracowali kompleksowe rozwiązanie „w jaki sposób pracodawcy mogą eliminować ryzyka finansowe i wizerunkowe związane z mobbingiem”.

Zachęcamy do lektury artykułu Michała Włodarczyka, *Adwokata, Specjalisty Prawa Pracy w Kancelarii BMSP Boryczko Malinowska*

Mobbing w pracy - jak przeciwdziałać i skutecznie bronić się w sądzie?

Pracodawcy i pracownicy coraz częściej muszą zmagać się ze zjawiskiem mobbingu w miejscu pracy. Jest to przede wszystkim zjawisko niekorzystne dla pracowników, którzy padają ofiarą prześladowania. Mobbing jest jednak również szkodliwy dla pracodawców, albowiem naraża ich na straty zarówno wizerunkowe, jak i finansowe. Warto zastanowić się, jak przeciwdziałać temu zjawisku oraz jak skutecznie bronić się przed roszczeniami pracowników.

Zgodnie z definicją zawartą w Kodeksie Pracy (art. 94³ § 2 KP), 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.

Jest to zatem rodzaj prześladowania psychicznego w miejscu pracy, które może przybrać formę poniżania, nękania, czy ośmieszania. Ofiarą jest przeważnie pracownik, a prześladowającym – czyli tzw. mobberem – przełożony, przy cichym udziale pozostałych pracowników. W przeciwieństwie do dyskryminacji, która może być zjawiskiem jednorazowym, mobbing musi być zjawiskiem długotrwałym. Przepisy prawa nie definiują, jak długo musi występować prześladowanie, aby można było uznać, że mamy do czynienia z mobbingiem. Trudno byłoby określić taką sztywną granicę, należy zatem przyjąć, że zależy to od konkretnego przypadku, w tym przede wszystkim, od intensywności prześladowania.

Jak wynika ze statystyk, ilość spraw o mobbing w polskich sądach systematycznie wzrasta. W 2007r., w sądach rejonowych i okręgowych, pozwów przeciwko pracodawcom oskarżonym o mobbing było 679, a w 2013r. już 734. Są to jednak sprawy trudne do wygrania dla pracowników z uwagi na fakt, że przepisy prawa nakładają na samego pracownika obowiązek udowodnienia, że mobbing miał miejsce. Dlatego też rzadko zapadają wyroki uwzględniające powództwo (w 2013r. tylko 29 spraw zakończyło się uwzględnieniem powództwa co najmniej w części, natomiast aż 115 spraw zakończyło się całkowitym oddaleniem powództwa). Jednakże w przypadku udowodnienia mobbingu pracownik może liczyć na odszkodowanie oraz zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, przy czym przepisy prawa nie określają górnej granicy tych świadczeń. A zatem pracodawcy muszą liczyć się z koniecznością wypłaty dużych kwot.

Należy przy tym podkreślić, iż **pracodawca odpowiada za mobbing nawet w przypadku, gdy sam nie dopuścił się mobbingu, albowiem na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi** (art. 94³ § 1 KP). Pracodawca zatem, nie tylko sam nie może dopuszczać się mobbingu w stosunku do swoich pracowników, ale równocześnie zobowiązany jest do przeciwdziałania temu zjawisku. W konsekwencji, nawet gdy mobbingu dopuszcza się pracownik, odpowiedzialność za to, co do zasady, ponosi sam pracodawca.

Nie oznacza to jednak, że pracodawcy nie mogą się skutecznie bronić przed roszczeniami

pracowników o odszkodowanie i zadośćuczynienie za mobbing. W wyroku z dnia 3 sierpnia 2011r., (sygn. akt I PK 35/11), Sąd Najwyższy orzekł bowiem, iż „obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma wymiar obowiązku starannego działania”. Oznacza to, że jeśli w postępowaniu sądowym dotyczącym mobbingu, pracodawca udowodni, iż podjął rzeczywiste oraz potencjalnie skuteczne działania z zakresu prewencji antymobbingowej, to wówczas taki pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności za mobbing i nie będzie musiał wypłacać pracownikowi odszkodowania ani zadośćuczynienia. W takiej sytuacji do odpowiedzialności będzie mógł zostać pociągnięty jedynie rzeczywisty sprawca mobbingu, a nie pracodawca.

Do działań jakie mogą podjąć pracodawcy, aby zminimalizować ryzyko pociągnięcia ich do odpowiedzialności za mobbing, należą przede wszystkim:

- wprowadzenie odpowiednich zapisów dotyczących mobbingu w regulaminie pracy;
- przygotowanie wewnętrznej polityki antymobbingowej – dokumentu wprowadzającego odpowiednie procedury antymobbingowe;
- okresowe szkolenia dotyczące mobbingu;
- specjalny adres mailowy dla ofiar mobbingu;
- okresowe anonimowe ankiety mające na celu wykrycie mobbingu i potencjalnych konfliktów w środowisku pracy;
- utworzenie stanowisko mediatora;
- pomoc dla ofiar mobbingu;
- od niedawna funkcjonują również profesjonalne firmy zewnętrzne świadczące usługi związane z wykrywaniem mobbingu – prowadzą telefon zaufania, weryfikują zgłoszenia, prowadzą postępowanie wyjaśniające.

Nie ulega wątpliwości, że mobbing jest zjawiskiem negatywnym także dla pracodawców. Występowanie mobbingu przynosi bowiem pracodawcy wymierne straty, wśród których wymienić można: **zwiększoną absencję pracowników, zmniejszoną wydajność pracy, wysoką fluktuację kadr**. Mobbing wpływa ponadto negatywnie na wizerunek firmy na rynku pracy, co może powodować **problemy z rekrutacją** najlepszych kandydatów, a także **utratę cennych pracowników**.

A zatem przeciwdziałanie mobbingowi jest w interesie samych pracodawców. Wdrażając odpowiednie procedury, mogą oni bowiem zminimalizować ryzyko wystąpienia mobbingu, a przy okazji skutecznie uwolnić się od odpowiedzialności za mobbing w ewentualnym procesie sądowym.