

## Mobbing - uporczywość i długotrwałość nękania

Zgodnie z art. 95(3) § 2 kodeksu pracy, 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. Kiedy można więc uznać, iż dane działania lub zachowania były uporczywe i długotrwałe?

W wyroku z 17 stycznia 2007 r. (I PK 176/06) Sąd Najwyższy dokonał analizy i wykładni dwóch koniecznych przesłanek mobbingu tj. **uporczywości i długotrwałości**. Sąd Najwyższy uznał w szczególności, iż **uporczywość**, oznaczająca rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) działania polegała w rozpatrywanej sprawie na następujących działaniach i zachowaniach: przy każdym poleceniu służbowym mobbera krzyk na powódkę, dawanie powódce do zrozumienia, że ta do niczego się nie nadaje, poddawanie powódce ciągłej krytyce, krytykowane wszystkich jej działań, wyznaczanie powódki (pracownika sekretariatu) co tydzień do pracy fizycznej przy rozładunku, konsekwentne obniżanie jej wynagrodzenie za pracę.

Sąd Najwyższy uznał także, iż **długotrwałość** nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94(3) § 2 kodeksu pracy musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, tym bardziej że także w języku naturalnym **długotrwałość** oznacza długi, lecz bliżej nieokreślony czas. Z treści art. 94(3) § 2 i 3 kodeksu pracy, 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.

W szczególności sąd, oceniając, czy okres nękania lub zastraszania jest **długotrwały**, powinien rozważyć, czy okres ten był na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Za uznaniem **długotrwałości** takiego oddziaływania na pracownika przemawia także ustalenie, że spowodowało ono rozstrój zdrowia, o którym stanowi art. 94(3) § 3 kodeksu pracy. Istotne znaczenie dla oceny **długotrwałości** może również mieć nasilenie i stopień **uporczywości** nękania lub zastraszania pracownika. Duża intensywność i **uporczywość** tych zachowań może bowiem skłaniać do uznania za **długotrwały** okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia. W sprawie będącej przedmiotem rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy uznał, iż okres zatrudnienia powódki od czerwca 2004 r. do stycznia 2005 r., przez który to cały okres była szykanowana i poniżana był w okolicznościach sprawy okresem **długotrwałym**, zgodnie z art. 95(3) § 2 kodeksu pracy.

Taką wykładnię podkreślającą istotność wzajemnej korelacji **uporczywości i długotrwałości** zachowań stanowiących mobbing przyjął Sąd Najwyższy także w wyroku z 20 października 2016 r. (I PK 243/15), wskazując, iż **długotrwałość** zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich **uporczywością**, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera.

W wyroku z 22 kwietnia 2015 r. (II PK 166/14) Sąd Najwyższy podkreślił z kolei, iż przyjmuje się (szczególnie w pracach psychologicznych), iż **długotrwały** terror psychiczny w miejscu pracy obejmuje okres co najmniej 6 miesięcy. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjęto jednak, że czas

trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie. Przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika, nie można więc w ocenie Sądu Najwyższego wykluczyć, że wystarczający dla stwierdzenia mobbingu może być okres 5 tygodni; zwłaszcza, gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice.

Reasumując:

- **uporczywość** mobbingu oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) działania i rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera;

- **długotrwałość** nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94(3) § 2 kodeksu pracy musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku;

- Sąd Najwyższy przyjmuje, iż **długotrwałość** terroru psychicznego w miejscu pracy obejmuje co do zasady okres co najmniej 6 miesięcy, jednak przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika, wystarczający dla stwierdzenia mobbingu może być okres np. 5 tygodni; zwłaszcza, gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice.

radca prawny Miłosz Hady