

Czy anonimy powinny powodować reakcję ze strony pracodawcy?

FUNDACJA WYRÓWNYWANIA SZANS NADZIEJA



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego ____

Zgodnie z artykułem 94(3) § 1 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Przepis ten, razem między innymi z artykułem 11(1) czy też 94 punkt 10 Kodeksu pracy, nakłada na pracodawcę wymaganie dbałości o dobra osobiste pracownika, w szczególności o jego godność oraz o taką atmosferę w zakładzie pracy, w której dobra osobiste pracowników będą szanowane, zarówno przez samego pracodawcę (i osoby działające w jego imieniu), jak i innych pracowników. W praktyce sprowadza się to do realizacji przez pracodawcę we właściwy sposób wynikającego z art. 22 § 1 Kodeksu pracy obowiązku zatrudniania pracownika.

Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2011 r., sygnatura akt I PK 35/11, wskazał bowiem: „Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności”. Tym samym organizowanie procedury antymobbingowej u pracodawcy powinno opierać się na działaniach prewencyjnych i procedurze skargowej.

Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r. (sygnatura akt II PK 149/14) wskazano, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega jedynie na działaniach dotyczących przypadków wystąpienia tego zjawiska, ale również na działaniach zapobiegawczych, które powinny być realne i efektywne. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nakłada na pracodawców podjęcie działań profilaktycznych jeszcze na etapie, kiedy nie doszło do samego mobbingu.

Wreszcie wyrokiem Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 8 sierpnia 2017 r., sygnatura akt I PK 206/16 stwierdzone między innymi zostało, że zawinione nieprzeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera, które wpływa lub „współprzyczynia się” do ujawnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, powinno być ocenione jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika poddanego mobbingowi, która wymaga zrekompensowania przez zasądzenie jednego adekwatnego zadośćuczynienia pieniężnego (art. 94(3) § 3 Kodeksu pracy).

Przed wszystkim należy na wstępie zauważyć, że przepisy Kodeksu pracy nie wymagają od pracownika uprzedniego zwrócenia się do pracodawcy ze zgłoszeniem - pismem, wnioskiem czy też informacją na temat mobbingu. Może on od razu wystąpić do sądu z powództwem o odszkodowanie i zadośćuczynienie za doznaną krzywdę czy też zakończyć stosunek pracy.

Oczywistym jest, że przesłanie anonimowego zgłoszenia – na przykład pisma lub maila, generalnie nie pozwala na stwierdzenie, kto padł ofiarą mobbingu, a tym samym w praktyce uniemożliwia pracodawcy podjęcie stosownych działań (np. przez zmianę miejsca wykonywania pracy przez pracownika lub wypłatę zadośćuczynienia) bez konieczności wnoszenia do sądu powództwa. Nie powoduje to jednak, że takie anonimowe zgłoszenie pracodawca może zignorować. Anonimowość zgłoszenia może tym bardziej uprawdopodobniać, że rzeczywiście doszło do mobbingu, a sam pracownik w związku z tym doznaje lub doznał uszczerbku. Wynikający z artykułu 94(3) § 1 Kodeksu pracy generalny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, powoduje, że sprawę przedstawioną w anonimowym piśmie, mailu (zgłoszeniu) należy zbadać i podjąć adekwatne kroki zmierzające do zapobiegania i przeciwdziałania zjawisku na przyszłość i ewentualnie zadośćuczynienie pracownikowi (oczywiście jeśli będzie możliwe ustalenie danych tego pracownika). Działania takie odsuwają od pracodawcy zarzut niewłaściwego wykonywania ciążących na nim obowiązków, a bezpośrednio mogą przynieść także wymierne korzyści w postaci uniknięcia ewentualnego postępowania sądowego.

Przepisy prawa nie narzucają pracodawcy formy przeciwdziałania mobbingowi, jednak zasadniczo najkorzystniejszym i coraz częściej spotykanym rozwiązaniem jest wprowadzenie wewnętrznych regulacji antymobbingowych. Procedura antymobbingowa u pracodawcy powinna mieć całościowy i systemowy charakter. O skuteczności w zapobieganiu i przeciwdziałaniu mobbingowi możemy mówić jedynie wtedy, gdy uwzględnione są interesy obu stron stosunku pracy, to jest zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Oczywiście jest, że realizacja takiej procedury musi uwzględniać kontekst biznesowy, rozumiany jako zespół czynników wewnętrznych (to jest między innymi: kultura organizacyjna, struktura, zasoby – ludzkie i finansowe, procesy wewnętrzne i istniejąca wiedza) oraz zewnętrznych (to m.in. środowisko rynkowe, konkurencja, czynniki prawne, technologiczne, ekonomiczne, społeczne, a także potrzeby i oczekiwania interesariuszy), które wpływają na cele, strategie i działania organizacji, określając warunki jej funkcjonowania i szanse na sukces.

U pracodawców, którzy wprowadzają wewnętrzne procedury antymobbingowe prawidłowo skonstruowane regulaminy umożliwiają składanie również anonimowych zgłoszeń o nieprawidłowościach, które – mimo braku danych osobowych – mogą zapoczątkować postępowanie wyjaśniające. Jak już wspomniano wyżej pracodawca ma bowiem obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. Oznacza to nie tylko zapobieganie, ale i skrupulatne i dogłębne badanie wszelkich zgłoszeń, które mogą sygnalizować istnienie tego typu zjawiska w miejscu pracy. W praktyce oznacza to najczęściej konieczność powołania specjalnej komisji antymobbingowej i zebrania materiału dowodowego (w tym przesłuchania świadków) – nawet jeśli zgłoszenie nie zawiera danych kontaktowych. W świetle między innymi przytoczonych wyżej orzeczeń sądów tylko realne działania prewencyjne i naprawcze mogą uchronić pracodawcę przed odpowiedzialnością w przyszłości. Najistotniejszy jest bowiem nie sam efekt (czyli brak mobbingu), ale staranność w przeciwdziałaniu temu zjawisku.

Reasumując zatem powyższe pracodawca musi reagować na każde zgłoszenie – także anonimowe – jeżeli chce uniknąć ujemnych konsekwencji swojej bezczynności.

Na koniec należy zasygnalizować, że obowiązująca ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów dopuszcza przyjmowanie zgłoszeń dokonanych anonimowo.



Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.

