



POWIAT
LUBELSKI

Stowarzyszenie Wspierania Aktywności BONA FIDES

20-080 Lublin, ul. Niecała 4/5a

tel. 535 000 523 / fax 81 533 72 09

biuro@stowarzyszeniebonafides.pl

www.stowarzyszeniebonafides.pl

BONA FIDES
15 LAT RAZEM
POMOC <<<
EDUKACJA
>>> ROZWOJ

Artykuł powstał w ramach projektu: „Prowadzenie jednego punktu nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz zwiększenia świadomości prawnej w Konopnicy wraz z punktami mobilnymi” **Zadanie zlecone z zakresu administracji rządowej realizowane przez Powiat Lubelski** - zadanie opracowanie artykułów z zakresu najczęściej pojawiających się problemów w poradnictwie obywatelskim opracowane przez osoby udzielające wsparcia w projekcie

MOBBING W PRACY

Coraz częściej do kancelarii prawnych zgłaszają się pracownicy oczekując pomocy, gdyż czują się w swojej pracy zaszczeni, zastraszani i uporczywie nękanymi. Wiedzą, że tak nie powinno być, lecz nie wiedzą jak temu przeciwdziałać i jakie prawa im przysługują.

Kodeks pracy w art. 94 (3) wskazuje na ustawowe znamiona mobbingu, a także uprawnienia pracownika w przypadku wywołania rozstroju zdrowia w wyniku mobbingu lub rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z art. 94 3 Kodeksu pracy

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanym 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. 11 Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.



POWIAT
LUBELSKI

Stowarzyszenie Wspierania Aktywności BONA FIDES

20-080 Lublin, ul. Niecała 4/5a

tel. 535 000 523 / fax 81 533 72 09

biuro@stowarzyszeniebonafides.pl

www.stowarzyszeniebonafides.pl

BONA FIDES
15 LAT RAZEM
POMOC <<<
EDUKACJA
>>> ROZWÓJ

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W pierwszym rzędzie należy wskazać, że wyżej cytowany przepis nie wyszczególnia osoby, która może dopuścić się mobbingu. Tak więc sprawcą może być zarówno pracodawca jak i osoby zarządzające w jego imieniu zakładem pracy, przełożeni pracownika jak również inni pracownicy.

Z pewnością nie raz słyszałaś historię w której przełożony lub starszy stażem pracownik dokucza młodszemu pracownikowi; ośmiesza go wobec innych pracowników, krzyczy na niego, zastrasza, ubliża mu. Na każdym kroku stara się wykazać, że jest niekompetentny.

Zgodnie z wyżej cytowanym przepisem, to pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi i w związku z tym on ponosi wszelkie, również finansowe konsekwencje w przypadku gdy do mobbingu doszło.

Ochroną z art. 94(3) par. 2 Kodeksu pracy objęci są pracownicy niezależnie od pełnionej funkcji czy zajmowanego stanowiska.

Niestety tą ochroną nie są objęci pracownicy zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej. Nie oznacza to jednak, że oni w ogóle pobawienia są jakiegokolwiek ochrony. Ci pracownicy będą korzystać z ochrony jaka przewidziana jest w Kodeksie cywilnym.

Chcę zwrócić Ci uwagę na rzecz ważną, a mianowicie, aby można było mówić o mobbingu zachowanie mobbera (czyli osoby dopuszczającej się mobbingu) musi być ciągłe, DŁUGOTRWĄŁE i uporczywe. Tak więc jednorazowe lub incydentalne zachowanie nie będzie stanowiło mobbingu.

Ustawa nie wskazuje żadnego minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. W sprawie sądowej, sąd bada czy te negatywne działania trwały wystarczająco długo by wywołać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, stan poniżenia czy ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu pracowników.

Po drugie- naganne zachowania przy mobbingu muszą odbić się negatywnie na psychice ofiary. Pracownik musi odczuwać zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie, może odczuwać izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Tak więc to Ty musisz udowodnić, że na skutek mobbingu popadłaś w depresję, która wymagała leczenia. Więc z medycznego punktu widzenia musi być to coś poważnego, nie wystarczy uczucie smutku i obniżony nastrój.



POWIAT
LUBELSKI

Stowarzyszenie Wspierania Aktywności BONA FIDES

20-080 Lublin, ul. Niecała 4/5a

tel. 535 000 523 / fax 81 533 72 09

biuro@stowarzyszeniebonafides.pl

www.stowarzyszeniebonafides.pl

BONA FIDES
15 LAT RAZEM
POMOC <<<
EDUKACJA
>>> ROZWOJ

W toku sprawy sądowej aby wykazać rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem musisz zawnioskować dowód z opinii biegłego psychiatry lub psychologa. Robisz to wszystko po to by w tej sprawie uzyskać zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę.

Reasumując :wytaczając sprawę sądową musisz pamiętać, że na Tobie ciąży obowiązek wykazania nie tylko bezprawności działania mobbera ale także CELU jego działania jakim jest poniżenie, ośmieszenie , izolowanie i jak wcześniej zostało to powiedziane ewentualnych skutków działania pracodawcy w postaci rozstroju zdrowia.

Kolejną sprawą wzbudzającą wątpliwości jest wysokość kwoty jakiej może dochodzić pracownik w przypadku rozstroju zdrowia. Pojęcie ustawowe, to „suma odpowiednia”. W skrócie można to ująć tak, że żądana kwota nie może stanowić zapłaty symbolicznej , lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie wartość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, czyli odpowiadająca aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. To na pracowniku ciąży obowiązek udowodnienia okoliczności uzasadniających wysokość dochodzonego zadośćuczynienia. Czynnikiemami decydującymi o usprawiedliwionej, odpowiedniej wysokości należnego zadośćuczynienia są między innymi: rozmiar doznanej krzywdy wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień fizycznych lub psychicznych, ich intensywność, czas trwania mobbingu, nieodwracalność następstw doznanej krzywdy. Ponieważ to pracodawca obowiązany jest do zapłaty zasądzonej przez sąd sumy pieniężnej, gdyż on jest odpowiedzialny za przeciwdziałanie mobbingowi, w każdym przypadku gdy tylko pojawią się w stosunku do Ciebie niewłaściwe zachowania osoby reprezentującej pracodawcę lub innego pracownika , możesz na piśmie powiadomić pracodawcę o tym żądając ochrony.

Pamiętaj w przypadku mobbingu możesz jednostronnie rozwiązać stosunek pracy; zarówno za wypowiedzeniem jak i bez wypowiedzenia. Ważne jest aby przy rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia złożyć stosowne oświadczenie pracodawcy najpóźniej w ciągu miesiąca od ustania stosowania mobbingu.

Adwokat Maryla Kuna