

E-PORADNIK FUNDACJI INTER VIVOS: MOBBING W MIEJSCU PRACY

O FUNDACJI:

Fundacja Inter Vivos z siedzibą w Warszawie jest organizacją pozarządową ukierunkowaną na udzielanie darmowej pomocy prawnej i prowadzenie nieodpłatnej mediacji.

Równocześnie prowadzimy punkty nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz nieodpłatnej mediacji działające w oparciu o ustawę z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej (t.j.:

Dz.U.2024.1534). Informacja o lokalizacji prowadzonych przez nas punktów znajduje się pod adresem:

<https://www.fundacjaiv.pl/punkty-nieodplatnej-pomocy-prawnej>

KONTAKT Z NAMI:

Tel. 575-747-146

E-mail: biuro@fundacjaiv.pl

Listowny: ul. Ratuszowa 11

03-450 Warszawa

O PORADNIKU:

Poradnik swoim zakresem obejmuje prezentację podstawowych kwestii i zagadnień związanych z mobbingiem miejscu pracy.

JAK DEFINOWAĆ MOBBING?

W myśl przepisów 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.

Jednakże jak przyjął Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 11 lipca 2023 w sprawie o sygn. akt II PSK 147/22 ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika - obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika - skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników.

Dostrzec trzeba, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem nie każde bezprawne działanie, nawet jeśli jest subiektywnie oceniane przez ofiarę jako mobbing, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. W tym przedmiocie stanowisko zajął Sąd Najwyższy, który przyjął, że „z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia)”. Należy zatem uznać, że działania mobbera, nawet jeśli spełniają większość z podanych w definicji mobbingu kryteriów, to do wypełnienia ustawowych znamion konieczne jest ponadto wykazanie określonego w tym przepisie celu tego działania w postaci poniżenia, ośmieszenia czy izolowania pracownika.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także – według ogólnych reguł dowodowych – powinny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu

wywodzi skutki prawne. Brak spełnienia jednej z przesłanek mobbingu na gruncie prawa pracy nie wyklucza jednak odpowiedzialności cywilnej lub karnej.

JAKIE SĄ USTAWOWE PRZESŁANKI MOBBINGU?

Określone zachowania może być zakwalifikowane jako mobbing jeżeli:

- polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika;
- ma długotrwały i systematyczny charakter,
- wywołuje u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- powoduje lub ma powodować poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

UWAGA: znamion mobbingu nie spełniają następujące zachowania:

- jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika

- uzasadniona krytyka– zwracanie uwagi pracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach niewywiązywania się z obowiązków, bądź wywiązywania się w sposób nierzetelny oraz dający efekty niskiej jakości, to zachowania jak najbardziej słuszne i leżące w kompetencjach kadry kierowniczej,
- konflikt - sytuacje, w której ludzie się nie lubią, wzajemnie się konfliktują. Konflikt od mobbingu różni się tym, że w sytuacji konfliktowej obie strony teoretycznie dążą do jej rozwiązania, w mobbingu nie ma o tym mowy,
- warunki pracy niespełniające wymogów bhp - złe warunki pracy można by uznać za mobbing jedynie wówczas, gdy są one wymierzone wobec jednej osoby, która doświadcza również szykan w innej postaci,
- poczucie dyskomfortu w pracy– niezadowolenie z przydzielanych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, znudzenie pracą, niespełnianie się w pracy, brak poczucia satysfakcji.

JAK ODRÓŻNIĆ MOBBING OD DYSKRYMINACJI?

Zakaz dyskryminacji jest jedną z podstawowych zasad wyrażonych w prawie pracy. W praktyce trudno odróżnić pojęcie mobbingu od pojęcia dyskryminacji, albowiem granica między tymi dwoma zjawiskami nie jest ostra. W art. 18(3a)§ 5 pkt 2 k.p. podano, iż dyskryminacją jest zachowanie, którego celem bądź skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, uwłaczającej atmosfery. Z kolei art. 18(3a) § 1 k.p. stanowi, iż pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Różnica pomiędzy mobbingiem i dyskryminacją sprowadza się do odmiennych cech wskazanych instytucji. W przypadku mobbingu nie ma wyznaczonego konkretnego katalogu naruszeń, a ustawodawca określił jedynie ogólne ramy. Z kolei przepisy dotyczące dyskryminacji wskazują na posiadanie przez dyskryminowanego konkretnej cechy, która wpływa na jego nierówne traktowanie (np. płeć, wiek, rasa). Przy czym katalog tych cech wskazany w przepisie ma charakter jedynie przykładowy. Kolejna kwestia to czas trwania każdego z tych zjawisk. Mobbing opisano jako działanie „uporczywe i długotrwałe”. Oznacza to, że mamy z nim do czynienia, gdy zachowania takie powtarzają się i są rozłożone w czasie. Tymczasem dyskryminacja może mieć charakter jednorazowy. W końcu pojawia się aspekt motywacji i celu działania sprawców. Przepisy dotyczące mobbingu wskazują, że uporczywe i długotrwałe zachowania przyjmujące postać nękania czy zastraszania mają wywołać lub prowadzą do zaniżonej oceny przydatności zawodowej pracownika. Dyskryminacja nie musi mieć tak określonego celu.

JAKIE MAM UPRAWNIENIA JEŻELI DOŚWIDCZAM MOBBINGU?

Zgodnie z art. 94(3)§ 3 k.p. – pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem **zadośćuczynienia pieniężnego** za doznaną krzywdę.

Zatem osoba, która na skutek mobbingu doznała rozstroju zdrowia ma prawo żądać w sądzie pracy zapłaty odpowiedniej kwoty tytułem zadośćuczynienia za krzywdę.

UWAGA: w sprawie o mobbing pozwany zawsze jest pracodawca, a nie osoba, która dopuszcza się mobbing! Obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi!

Przepisy nie określają dolnej ani górnej granicy zadośćuczynienia, a w odróżnieniu do odszkodowania, zadośćuczynienie ma stanowić rekompensatę za utratę lub pogorszenie zdrowia – a więc dobra, które trudno jest wycenić. Do tej pory sądy dość ostrożnie zasądzały zadośćuczynienia, bacząc aby kwota była „odpowiednia do warunków gospodarki”. Jednakże Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lipca 2023 r. (III PSKP 11/22) przyjął, że: ocenie podlegają wartości niewymierne majątkowo, dlatego istotnym jest, aby poszkodowany odczuł nie tylko ekonomicznie, ale także w sferze psychiki prawidłowość zastosowanego środka. Takie ujmowanie funkcji zadośćuczynienia pozwala na ściśle powiązanie kompensacji z satysfakcją. Konkludując wypada stwierdzić, że wysokość przyznanej sumy powinna być tak ukształtowana, aby z jednej strony stanowiła odzwierciedlenie doznanego uszczerbku, zaś z drugiej, mimo niepełnej kompensacji z uwagi na brak możliwości przywrócenia do stanu poprzedniego, była zauważalna i przynosiła poszkodowanemu satysfakcję. Jeśli w przekonaniu po-szkodowanego wysokość przyznanej mu tytułem zadośćuczynienia sumy pieniężnej będzie satysfakcjonująca, to zastosowany środek spełnił także przypisywaną mu funkcję kompensacyjną. Oceny jej wysokości dokonuje więc sam poszkodowany i to jedynie on może stwierdzić, czy zadośćuczynienie odpowiada rozmiarowi doznanej szkody i czy w pełni został naprawiony wyrządzony mu uszczerbek, a więc czy rzeczywiście przyznane świadczenie spełnia w konkretnym przypadku funkcję kompensacyjną.

Z kolei w myśl art. 94(3)§ 4 k.p. 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, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. W 2025 roku pensja minimalna wynosi 4.666,00 zł brutto.

UWAGA: w sprawach pracowniczych z wartością przedmiotu sporu nie wyższą niż 50.000,00 zł pracownik (powód) nie ponosi kosztów sądowych!

GDZIE MOGĘ SZUKAĆ POMOCY JEŻELI W MIEJSCU PRACY DOTYKA MNIE MOBBING?

Jeżeli uważasz, iż doświadczasz mobbingu możesz szukać pomocy między innymi w następujących miejscach:

- u pracodawcy (przełożonego) – jeżeli to nie on jest sprawcą mobbingu;
- w siedzibie Państwowej Inspekcji Pracy lub w siedzibie Okręgowe Inspektoratu Pracy;
- na infolinii prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy: 801 002 006 - dla osób dzwoniących z telefonów stacjonarnych oraz 459 599 000 - dla osób dzwoniących z telefonów komórkowych (od poniedziałku do piątku w godz. od 9.00 do 15.00)
- w sądzie pracy;
- w punkcie nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego lub nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego prowadzonym przez Fundację Inter Vivos z siedzibą w Warszawie.