



Ministerstwo
Sprawiedliwości

HONESTE VIVERE
FUNDACJA



Projekt finansowany
z budżetu państwa
realizowany przez
Powiat Lubliniecki.



PORADNIK

Czym jest mobbing i jak sobie z nim radzić?

FUNDACJA HONESTE VIVERE



ul. Amałowicza – Tatara
7, 04-474 Warszawa



www.honestevivere.org



[fundacjahonestevivere](https://www.facebook.com/fundacjahonestevivere)



+48 22 379 75 40



fax: +48 22 349 26 20



kontakt@honestevivere.org

Mobbing - definicja

Definicja mobbingu została wskazana w kodeksie pracy, zgodnie z art. 94 [3] § 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na długotrwałym, uporczywym zastraszaniu lub nękaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników.

Mobbing powinien być zatem rozumiany jako świadome nękanie psychiczne przez przełożonego, czy też większą ilość osób, co w konsekwencji powoduje pogorszenie się stanu psychicznego pracownika, przejawiające się obniżoną samooceną, poczuciem odosobnienia, a nawet stanami lękowymi.

By uznać pracownika za ofiarę mobbingu, istotne jest, że wszystkie czynniki wskazane w definicji muszą wystąpić jednocześnie to znaczy:

- działania lub zachowania dotyczą pracownika lub skierowane są przeciwko niemu;
- działania lub zachowania są długotrwałe i uporczywe;
- działania lub zachowania polegają na nękaniu lub zastraszaniu;
- celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu;
- w efekcie prowadzonych działań u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, a także poczucie poniżenia czy ośmieszenia albo odizolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników.

Mobbing - przeciwdziałanie

Zgodnie z art. 94 [3] § 1 kodeksu pracy pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi. Zatem to na pracodawcy leży obowiązek podejmowania działań mających na celu zapobiegania zjawisku mobbingu lub ewentualnie do wyeliminowania już istniejących nagannych zachowań.

Jak pracodawca może przeciwdziałać mobbingowi

Pracodawca może przeciwdziałać mobbingowi w różny sposób. Ma prawo dobrać je indywidualnie do potrzeb swojej firmy i specyfiki prowadzonej działalności. Wśród najczęściej wybieranych przez firmę sposobów na przeciwdziałanie mobbingowi możemy wyróżnić:

- procedury antymobbingowe;
- komisje antymobbingowe;
- pełnomocnik do spraw przeciwdziałania mobbingowi;
- szkolenia antymobbingowe dla pracowników oraz kadry zarządzającej.

Należy pamiętać, iż z treści przepisów prawa pracy wynika, że to **pracodawca jest podmiotem odpowiedzialnym za wystąpienie zjawiska mobbingu w jego zakładzie pracy**. Nie ma zatem prawnej możliwości, by to pracownik poniósł odpowiedzialność odszkodowawczą za mobbing.

Faktyczny mobber, jeśli nie jest nim pracodawca, w stosunku do ofiary może ponieść ewentualnie odpowiedzialność:

- karną – jeśli zachowania składające się na mobbing będą przestępstwem, na przykład groźby bezprawnej, naruszenia nietykalności cielesnej, stalkingu
- cywilną – jeśli ofiara zdecyduje się na przykład na pozew przeciwko sprawcy
- o naruszenie dóbr osobistych.

Mobbing a prawa poszkodowanego

W sytuacji wystąpienia zjawiska mobbingu pracownik w pierwszej kolejności powinien powiadomić o tym fakcie swojego przełożonego. Jeśli bezpośredni przełożony jest sprawcą mobbingu pracownik powinien powiadomić kierownictwo wyższego szczebla lub powiadomić inną jednostkę w firmie powołaną do przeciwdziałania mobbingowi (komisja, pełnomocnik).

Uprawnienia i roszczenia ofiary mobbingu

Pracownik, który doświadczył mobbingu, może rozwiązać umowę o pracę, zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia lub pozostać na swoim stanowisku zgłaszając zaistniałą sytuację zgodnie z procedurą wskazaną przez pracodawcę.

Niezależnie od dokonanego przez pracownika wyboru sposobu załatwienia sprawy, przepisy prawa pracy przewidują dla ofiar mobbingu dwa rodzaje roszczeń, których pracownik może dochodzić od pracodawcy:

- odszkodowanie;
- zadośćuczynienie.

Pracownik może domagać się wypłaty odszkodowania lub zadośćuczynienia nawet bez udziału sądu, poprzez wezwanie do zapłaty czy też poprzez zawarcie ugody pozasądowej. W przeważających przypadkach roszczenie to będzie jednak zaspokojone dopiero po przeprowadzeniu postępowania przed sądem i wydaniu przez niego wyroku.

Co ważne pracownik nie musi rezygnować z zatrudnienia by otrzymać odszkodowanie czy zadośćuczynienie. Pracownik ma prawo domagać się w jednym postępowaniu odszkodowania i zadośćuczynienia łącznie lub może żądać zaspokojenia tylko jednego z tych roszczeń.

Odszkodowanie dla pracownika, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę ma na celu naprawienie szkody, którą mobbing wywołał u pracownika.

Na wysokość odszkodowania mogą mieć wpływ:

- rachunki za wizyty u specjalistów (jeśli na skutek doświadczenia mobbingu konieczne było skorzystanie z pomocy medycznej);
- rachunki za leki wypisywane przez specjalistów;
- utracone premie czy nagrody.

Zadośćuczynienie pieniężne to świadczenie, które przysługuje za doznaną przez pracownika krzywdę, która jest rodzajem straty niematerialnej a jego wysokość jest szacowana przez pracownika.

Przepisy gwarantują minimalną wysokość odszkodowania – nie może być ono niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

W sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, pracownik może także żądać od pracodawcy odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy w związku z dopuszczeniem się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Podmiotem, od którego należy dochodzić odszkodowania będzie zawsze pracodawca, gdyż to na nim ciąży obowiązek zapobiegania mobbingowi i to on w razie przegranego procesu będzie musiał ponieść wszelkie koszty, w tym wypłatę odszkodowania czy zadośćuczynienia.

