

Mobbing: nie zawsze zapłaci firma

ZATRUDNIENIE
Pracodawcy zakładają
specjalne infolinie dla
zastraszanych pracowników.
Próbują w ten sposób uniknąć
odpowiedzialności
za naruszenia. Często im się
to nie udaje

Ze statystyk portalu hiperwyzysk.pl wynika, że skargi pracowników najczęściej dotyczą stresu w pracy i praktyk przełożonych, które mogą być zakwalifikowane jako mobbing.

Zgodnie z art. 94¹ kodeksu pracy pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Inaczej może się spodziewać pozwu od pracownika, który w wyniku nękania czy zastraszania stracił zdrowie lub zwolnił się bez wypowiedzenia.

Zadośćuczynienie może być wysokie. Wynosi ono co najmniej minimalne wynagrodzenie, które w tym roku wynosi 1500 zł, a od początku przyszłego wzrośnie do 1600 zł.

W tej rekompensacie sądy uwzględniają najczęściej jeszcze dodatkowe elementy. Jeśli

więc pracownik w wyniku utraty zdrowia doznał także cierpień psychicznych czy po zwolnieniu z pracy długo nie mógł znaleźć nowej, może liczyć na więcej pieniędzy.

Pracodawcy, by przeciwdziałać mobbingowi, jak nakazuje im kodeks pracy, uruchamiają specjalne infolinie, na których podwładni mogą zgłaszać sygnały o nieprawidłowościach.

- Samo założenie infolinii nie wystarczy, by zdjąć z siebie odpowiedzialność za mobbing - zauważa Grzegorz Ruszczyk, radca prawny z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**. - Jeśli jednak pracownicy zaczną korzystać z takiej infolinii, a pracodawca podejmie skuteczne interwencje w zgłaszanych sprawach, to nie musi się obawiać ryzyka zapłaty zadośćuczynienia za mobbing. Szkopuł w tym, że przepisy nie mówią jednak jasno, co to znaczy, że pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi.

Pomocne staje się tutaj orzecznictwo Sądu Najwyższego. W wyroku z 3 sierpnia 2011 r. (sygn. IPK 35/11) sę-

dziowie stwierdzili, że pracodawca, który podjął konkretne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, może uwolnić się od konsekwencji, gdy wykaże się dostatecznym zakresem działań należących do prewencji antymobbingowej. Wtedy do

Pracodawca
może przenieść
odpowiedzialność
bezpośrednio na
sprawcę nękania

odpowiedzialności za to zjawisko może zostać pociągnięty tylko jego sprawca.

Zdaniem sędziów nie wszystkie działania pracodawcy chronią go przed odpowiedzialnością. Chodzi o to, by były one skuteczne. Wszystko zależy więc od skali zjawiska. Gdy na infolinię zadzwoni tylko jeden mobbingowany, a do sądu

trafi 15 pozwów od znękanym pracownikom, wówczas nie może być mowy o uchyleniu się przez firmę od odpowiedzialności.

Z informacji, jakie uzyskaliśmy z największych sieci handlowych, wynika, że z takich telefonów korzysta jednak niewielu pracowników. Nie dzwonią pod te numery, ponieważ obawiają się, że mobbingujący ich przełożony dowie się o doniesieniu i zemści się na podwładnym. Nie pomagają zapewnienia pracodawców, że infolinię obsługuje zewnętrzna firma, ani to, że nieprawidłowości można zgłosić także anonimowo.

- Z naszej praktyki wynika, że wszelkie tego rodzaju skargi są traktowane przez pracodawców bardzo poważnie i są rzetelnie załatwiane - uspokaja mec. Ruszczyk. - Gdyby się okazało, że po takim zgłoszeniu doszło do nieprawidłowości i pracownik został zwolniony, to firmie grozi proces i wypłata odszkodowania za bezprawne zwolnienie lub przywrócenie zwolnionego do pracy.

-Mateusz Rzemek