

Mobbing jako zjawisko prawne i psychologiczne



dr Artur
Rycak
adwokat,
kancelaria
Raczkowski
Paruch

W polskim systemie prawnym mobbing jest

uregulowany w prawie pracy (art. 94³ par. 1-5 kodeksu pracy; dalej: k.p.). Jest to działanie zabronione w tej gałęzi prawa, zatem zachowania polegające na mobbowaniu pracownika są działaniami nielegalnymi.

Mobbing w sensie faktycznym może występować także w relacjach pomiędzy stronami umów cywilnoprawnych (np. w umowie-zleceniu), ale prawo cywilne nie reguluje tego zjawiska.

Ofiara mobbingu ma prawo do zadośćuczynienia oraz odszkodowania na warunkach wynikających z przepisów kodeksu pracy. Zadośćuczynienie przysługuje z tytułu doznania przez ofiarę rozstroju zdrowia z powodu mobbingu.

W polskim prawie pracy dla uzyskania zadośćuczynienia nie wystarczy więc stwierdzenie mobbingu, ale konieczny jest skutek w postaci rozstroju zdrowia, który w ewentualnym procesie sądowym stwierdzają biegli (psychiatra, psycholog). Odszkodowanie z kolei należy się pracownikowi wtedy, gdy na skutek doznania mobbingu rozwiązał on stosunek pracy - przy czym kodeks pracy wymaga, aby rozwiązanie umowy przez pracownika nastąpiło na piśmie, w którym należy wpisać przyczynę rozwiązania umowy.