

Zastraszzonego pracownika przeprosisz finansowo



Wypłacisz mu zadośćuczynienie za klasyczny mobbing i odszkodowanie, gdy z powodu uporczywego nękania rozwiązał umowę o pracę

MARTA GADOMSKA

Wcześniej jednak zatrudniony musi udowodnić, że do mobbingu w ogóle doszło. W sądzie musi wykazać, że:

- wystąpiło działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu,
- zachowanie lub działanie było uporczywe i długotrwałe,

- miało postać nękania lub zastraszania,

- wywołało u pracownika niższą ocenę przydatności zawodowej lub spowodowało lub miało na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z grupy współpracowników.

Tak stanowi art. 94¹ k.p. Z kolei wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r. potwierdza, że wszystkie wymienione przesłanki muszą wystąpić łącznie (IPK 103/2005), a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika.

Subiektywizm niewskazany

Mobbing nie przebiega według książkowego schematu i w niektórych sytuacjach powoływanie się na to zjawisko poprzedzają czysto subiektywne pobudki. Przykładowo: **przełożony dzień w dzień nęka pracownika o realizację powierzonych mu wcześniej zadań. W ofensywie zatrudniony powołuje się na mobbing. Zupełnie niesłusznie, gdy polecenia służbowe są zgodne z prawem, dotyczą pracy, a ich egzekwowanie nie narusza godności pracowników.** Inaczej, gdy cechują się uporczywością i długotrwałością

GP EKSPERT PODPOWIADA

Patrycja Zawirska

prawnik z Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy

Pracodawca ma przeciwdziałać mobbingowi. W wykonaniu tego obowiązku może wprowadzić wewnętrzną regulację dotyczącą m.in. naganności omawianego zjawiska oraz trybu postępowania w razie podejrzenia jego zaistnienia. Spośród innych narzędzi należy wspomnieć o szkoleniach pracowniczych, uruchomieniu telefonu zaufania lub internetowej strony antymobbingowej np. z udziałem prawnika. Zastosowanie tego typu środków prewencyjnych wzmocni pozycję pracodawcy w procesie, co do zasady wpływając na zmniejszenie jego odpowiedzialności odszkodowawczej. ■

oraz zmierzają ku nękanii i zastraszaniu zatrudnionego. Wtedy jak najbardziej za mobbing mogą być uznane (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., IPKN 103/05).

Nawet jeden dzień

Kodeks pracy nie precyzuje, jak długo znamiona mobbingu powinny trwać. W doktrynie mówi się jednak o sześciu miesiącach, a niekiedy również, że uporczywe nękanie pracownika powinno się powtarzać co najmniej raz w tygodniu. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje jednak okres dużo krótszy. W wyroku z 29 czerwca 2005 r. SN stwierdził, że **o mobbingu może przesądzać nawet jedna dniówka robocza** (I PK 290/04). Wystarczy, by w tym krótkim czasie uporczywe, naganne działania pracodawcy względem pracownika były intensywne. Wydaje się jednak, że to orzeczenie może mieć zastosowanie wyłącznie w bardzo skrajnych przypadkach.

Co i dla kogo

Pracownikowi, u którego długotrwałe nękanie i zastraszanie wywołało rozstrój zdrowia, przysługuje pieniężne zadośćuczynienie, co do którego kodeks pracy nie wprowadza górnej granicy. O podobne pieniądze wolno wystąpić, gdy z powodu mobbingu rozwiązano umowę o pracę. To odszkodowanie nie może być jednak niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, które w 2010 r. wynosiło 1317 zł. Jeśli chodzi natomiast o maksymalny limit tego odszkodowania, to tak samo jak przy zadośćuczynieniu za mobbing nie zostało ono określone.

Szansa na więcej

Odszkodowanie związane z rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mówi art. 94¹, przy-

sluguje nie zależnie od tego, które gwarantuje art. 55 § 1¹ k.p. Przypominam, że zgodnie z tym przepisem pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy pracodawca dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i z tego tytułu przysługuje mu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a przy umowie o pracę zawartej na czas określony lub czas wykonywania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za dwa tygodnie. Obydwa odszkodowania przysługują niezależnie od siebie, bo prawo do każdego z nich jest z tytułu innej podstawy prawnej.

Bez dowodów ani rusz

W odróżnieniu od dyskryminacji przy mobbingu ciężar dowodu spoczywa na pracowniku. **Sąd Najwyższy potwierdził, że to zatrudniony musi wykazać związek między mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz rozmiarami doznanej krzywdy** (wyrok z 5 października 2007 r., II PK 31/07). Pracodawcy pozostaje jedynie wykazać, że przedstawione przez pracownika fakty o mobbingu nie przesądzają (uzasadnienie wyroku SN z 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, oraz postanowienie SN z 24 maja 2005 r., II PK 33/05). O ciężarze dowodu warto pamiętać na etapie rozwiązywania umowy o pracę. W oświadczeniu o tym zatrudniony powinien wskazać, co dokładnie (jaki zachowanie szefa lub pracowników) skłoniły go do odejścia z firmy. ■

@ masz pytanie, wyslij e-mail do autorki

m.gadomska@rp.pl