

# Trudno wywalczyć sowite odszkodowanie od firmy

**DYSKRYMINACJA** | Choć żądania pracowników bywają wygórowane, nie mogą liczyć na więcej niż kilkadziesiąt tysięcy złotych za niesprawiedliwe potraktowanie przez szefa

**MAGDALENA JANUSZEWSKA**

Byli podwładni są skłonni walczyć z byłym pracodawcą. Najczęściej zwolnieni z firmy przypominają sobie o braku zapłaty za nadgodziny i o niewłaściwym traktowaniu. – Dyskryminacja i mobbing występują w bardzo wielu sprawach prowadzonych przez naszą kancelarię – przyznaje Bartłomiej Raczkowski, adwokat z Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy.

## Niejasne pojęcia

Przepisy jednak nie ułatwiają dochodzenia roszczeń. Zwalniani często podnoszą oba zarzuty jednocześnie – mobbingu i dyskryminacji. A powszechnie wiadomo, że pojęcia te są zdefiniowane w kodeksie pracy niejasno i nieprecyzyjnie (pisaliśmy o tym: „Trudno udowodnić przełożonemu mobbing”, „Rz” z 18 lipca). Poza tym granica między dyskryminacją, zwłaszcza o charakterze molestowania, a mobbingiem jest płynna.

– Pracownicy często nieprawidłowo rozumieją to pojęcie. Nawet agresywne egzekwowanie obowiązków to jeszcze nie mobbing, który musi być kierunkowym, celowym i świadomym upokarzaniem pracownika – zauważa Waldemar Gujski, radca prawny z Kancelarii Gujski, Zdebiak.

Wiele spraw o mobbing kończy się ugodami. – Firmy wprowadzają systemy wczesnego wykrywania takich zachowań (k.p. nakazuje im przeciwdziałanie mobbingowi), dzięki czemu dowiadują się o nieprawidłowościach wcześniej, co pozwala uniknąć procesów – mówi Raczkowski.

## Dowody i roszczenia

Niełatwo też o dowody. Jak wskazują praktycy, dziś przed sądami liczą się w zasadzie dwa ich rodzaje – świadkowie i wydrukowane e-maile.

Ze względów procesowych przed sądem łatwiej udowodnić, że doszło do dyskryminacji. Wynika to z tego, że w wypadku zarzutu nierównego traktowania to pracodawca musi udowodnić, że jest niewinny. W wypadku mobbingu zaś to pracownik musi wykazać, że do niego doszło.

Inaczej też kształtują się roszczenia. Za naruszenie zasady równego traktowania można żądać odszkodowania nie niższego niż minimalne wynagrodzenie (art. 18<sup>3d</sup> k.p.). Górnej granicy nie ma. Pracownik, który w wyniku mobbingu doznał rozstroju zdrowia, może żądać zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.). Kwota w ogóle nie jest ograniczona. Może także dostać odszkodowanie, ale tylko gdyby

OPINIA

**Jacek Męcina**

ekspert PKPP  
Lewiatan



JEŻY BUDEK

Jeśli są przesłanki do uznania, że zwolnienie nastąpiło z naruszeniem zasady równego traktowania, to pracownicy oczywiście powinni dochodzić swych praw. Przestrzegabym jednak

się zwolnić z powodu mobbingu (art. 93<sup>3</sup> § 4 - 5 k.p.).

## Kilka pensji

Zazwyczaj osoby, które czują się niewłaściwie traktowane, wysuwają roszczenia o wielokrotność swojego miesięcznego uposażenia. – Górną granicą często jest 50 tys. zł. Wynika to z tego, że powyżej tej kwoty wniesienie pozwu do sądu pracy podlega opłacie stosunkowej (5 proc.) od wartości przedmiotu sporu – wyjaśnia Marcin Wojewódka, radca prawny z kancelarii Wojewódka.

Prawnicy przyznają, że zdarzają się też roszczenia sięgające kilku milionów złotych. W praktyce jednak wygranie przed sądem takiej kwoty jest niemożli-

DLA „RZ”

przed pochopnym wysuwaniem bezpodstawnych i wygórowanych roszczeń. W ten sposób można zniechęcić do siebie potencjalnych pracodawców.

Obserwujemy, że w stosunkach pracy częściej dochodzi do dyskryminacji niż do mobbingu. Ten drugi nie jest wcale zjawiskiem tak powszechnym, jak się wydaje. Badania wykazały, że zetknięto się z nim ok. 0,5 proc. pracowników, i to niekoniecznie na własnej skórze.

**we. Zwykle można liczyć na kilkadziesiąt tysięcy złotych. – Tendencja powinna się zmienić. Nie widzę powodu, dla którego Polak ma otrzymywać ułamek tego, co jego amerykański i brytyjski kolega, gdy dochodzi do łamania tych samych praw, a pracodawcą obu jest ta sama międzynarodowa korporacja. Nawet gdy formalnie zatrudnia go jej polska spółka córka – uważa Gujski.**

W I półroczu br. wpłynęły do PIP 183 skargi dotyczące dyskryminacji (mniej więcej tyle samo co w pierwszym półroczu 2008) i 493 w sprawie mobbingu (o ponad 40 więcej). ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autorki

m.januszewska@rp.pl