

**Mobbingowany się nie  
wzbogaci na odszkodowaniu.**

Spada liczba osób ścigających  
pracodawców za nękanie  
i dyskryminowanie. Te, które  
wygrają w sądach, nie mogą  
liczyć na milionowe rekompensa-  
ty za doznane krzywdy. **B6**



# Mobbingowany się nie wzbogaci na krzywdzie

Spada liczba osób ścigających pracodawców za nękanie i dyskryminowanie. Te, które wygrają w sądach, **nie mogą liczyć na milionowe rekompensaty**

Tomasz Zalewski  
tomasz.zalewski@infor.pl

Dane resortu sprawiedliwości pokazują, że w ostatnich latach spada liczba spraw związanych z dyskryminacją w zatrudnieniu. W roku 2013 w stosunku do 2011 r. ich napływ do sądów pracy zmniejszył się o 33 proc. W ubiegłym roku 41 proc. spraw z zakresu dyskryminacji stanowiły powództwa o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem. Potwierdzają to osoby, które od lat wspierają osoby nęcane.

– Obserwujemy zdecydowanie mniejszy strumień spraw o mobbing, które mają swój finał w sądach. Nie oznacza to jednak, że te negatywne działania zniknęły z firm czy urzędów – tłumaczy Elżbieta Linowska z Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Antymobbingowego.

Jej zdaniem jest kilka przyczyn, które spowodowały mniejsze zainteresowanie walką o odszkodowanie czy zadośćuczynienie. Po pierwsze zwiększyła się już świadomość prawna zatrudnionych. Nie każde surowe czy stanowcze zachowanie przełożonego jest traktowane jako nękanie czy szykanowanie. Po drugie wraz ze zmianą pokoleniową zmienia się podejście Polaków do pracy. Starsi przywiązują się do firm z uwagi na stabilizację, więź emocjonalną i dlatego potrafią trwać w zatrudnieniu mimo niekomfortowych i bezprawnych zachowań. A młodzi nie przywiązują się do pracodawcy, i gdy coś im się nie podoba, po prostu odchodzą.

## Profilaktyka i świadomość

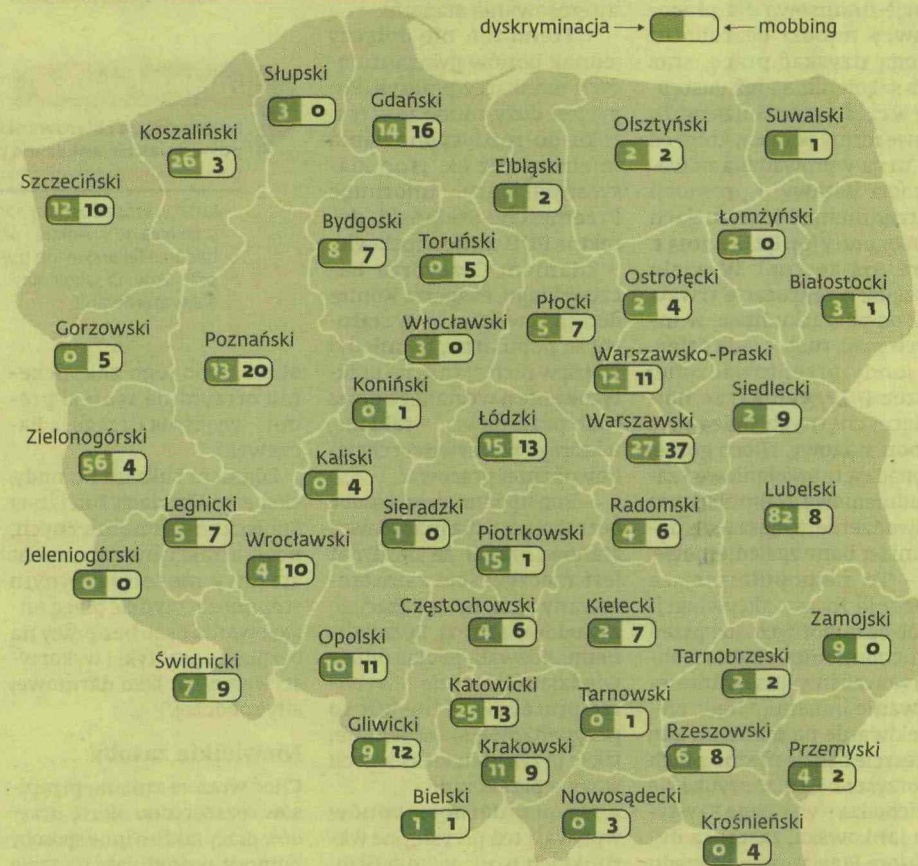
Wiele przedsiębiorstw, by nie narażać się na spory z pracownikami i zminimalizować ryzyko ewentualnych procesów, wprowadza też procedury, które mogą wykorzystać osoby niewłaściwie traktowane przez przełożonych czy współpracowników. Ponadto przyczyną spadku liczby spraw o mobbing czy dyskryminację jest przewlekłość postępowań sądowych.

– Trudno sobie wyobrazić, by osoba faktycznie chora, z ciężkimi doświadczeniami psychicznymi, była w stanie przejść kilkuletni proces sądowy – uważa **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner w **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**. – Niestety sądy nie są gospodarzami spraw i dopuszczają masę świadków i dowodów w obawie przed apelacją. To skutecznie wydłuża całe postępowanie. Dlatego spora część tego typu spraw ostatecznie kończy się ugodą stron – dodaje.

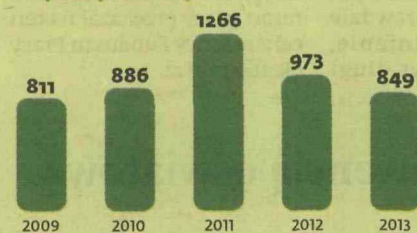
Prawnicy zwracają też uwagę, że pracownikom trudno jest udowodnić, iż byli celem działań niezgodnych z prawem. Definicja mobbingu jest bowiem złożona i by wykazać nękanie

## Dyskryminowani pracownicy ścigają pracodawców

Liczba spraw o odszkodowanie za dyskryminację i mobbing kierowanych do sądów w 2013 r.

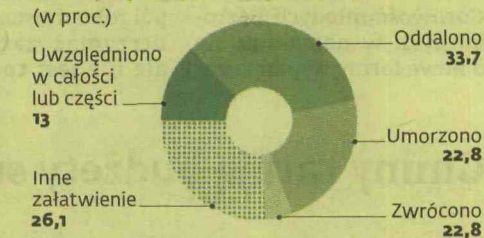


## Liczba spraw o różne formy dyskryminacji\*



\* Sprawy o odszkodowanie za: naruszenie zasad równego traktowania, dyskryminację w zatrudnieniu, mobbing, molestowanie seksualne  
Źródło: Ministerstwo Sprawiedliwości

## Sposób załatwienia spraw o różne formy dyskryminacji w 2013 r.\*



w pracy i uzyskać z tego tytułu rekompensatę, musi łącznie współgrać kilka przesłanek.

## Niska cena krzywdy

Na spadek zainteresowania sprawami o mobbing mogą mieć wpływ także kwoty odszkodowań czy zadośćuczynień przyznawanych przez sądy. Często jego ofiary wyceniają doznane krzywdy na setki tysięcy złotych, tymczasem składy orzekające zasądzają na ich rzecz kilka, maksymalnie kilkanaście tysięcy. Z danych Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że w ubiegłym roku w czterech sprawach zakończonych prawomocnym wyrokiem sądy rejonowe przyznały łącznie rekompensatę finansową w wysokości ok. 21 tys. zł, z kolei w ramach zadośćuczynienia firmy musiały wypłacić 80 tys. zł. Rok wcześniej – także w czterech sprawach – sądy rejonowe przyznały łącznie 52 tys. zł odszkodowania i 28 tys. zadośćuczynienia.

– Generalnie polski wymiar sprawiedliwości ma problem z rekompensowaniem skutków utraty zdrowia. Widać to po tym, jak trudno jest uzy-

skać godziwe odszkodowanie i zadośćuczynienie za błędy lekarskie. A jeśli ktoś straci rękę czy został zakażony bakterią, to jakoś łatwiej jest uzmysłowić sądowi szkody. Mobbingowani są postrzegani przez sądy jak ofiary swoich własnych problemów emocjonalnych. Sądzę, że jeszcze przez wiele lat będą otrzymywać symboliczne pieniądze za doznane krzywdy – stwierdza Elżbieta Linowska.

Polacy jednak nie zrażają się tym i konsekwentnie zgłaszają wysokie, kilkuset-tysięczne roszczenia. Może to być element strategii procesowej, jednak – jak podkreślają eksperci – na wyobraźnię pokrzywdzonych często działają kwoty, jakie od pracodawców otrzymują Amerykanie. Tam odszkodowania liczone w milionach dolarów nie są niczym nadzwyczajnym.

– Klienci mają świadomość, że nawet ich słusznie i rzetelnie przedstawione roszczenia najprawdopodobniej zostaną znacznie obniżone przez sąd. Generalnie widać, że nasze sądy idą z duchem orzecznictwa Sądu

Najwyższego, który stoi na stanowisku, że poszkodowani nie powinni się bogacić na odszkodowaniach – stwierdza adwokat Anna Rurarz.

Zauważa ona, że na zachodzie Europy jest inaczej, bo tam wymiar sprawiedliwości nie ma oporów, by przyznać ofierze nękania w miejscu zatrudnienia bardzo duże pieniądze od pracodawcy. Wysokie odszkodowania i zadośćuczynienia działają prewencyjnie i ukarany w przyszłości zrobi wszystko, by uniknąć kolejnych przypadków nękania w swojej firmie.

– Nasze sądy trudno dostrzegają związek przyczynowy między działaniami pracodawcy a szkodą poniesioną przez podwładnego. Dlatego odszkodowania najczęściej ograniczają się do kilku pensji, co z reguły nie stanowi dla firmy dużego obciążenia – podkreśla **Sławomir Paruch**.

## PISALIŚMY O TYM

Polityka antymobbingowa w firmie nieobowiązkowa, ale warto ją mieć  
– DGP nr 137/2014  
• www.praca.gazetaprawna.pl