

piątek, 02 listopada 2012 13:43



Pracodawca ustawicznie znęca się nade mną psychicznie w pracy, co powoduje u mnie wymioty i zaniżenie własnej wartości. Czy są jakieś przepisy, które pozwolą mi bronić się przez nim?

Tak. Kwestię tę reguluje art. 94 zn 3 Kodeksu pracy – jest to tzw. mobbing. Jego charakterystyczną cechą jest uporczywość i długotrwałość działania sprawcy. Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 943 § 2 KP muszą być spełnione łącznie. Powinny być wykazane przez pracownika. Pracownik ma również obowiązek wykazać, iż wynikiem nękania psychicznego był rozstrój zdrowia.

Długotrwałość nękania i zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 943 § 2 i 3 KP wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. Celem zabronionego działania jest zamiar wyrządzenia szkód w psychice osoby.

„Mobbing oznacza działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”-tak brzmi uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 27.1.2004 r., I PK 293/03, OSNP 2004, Nr 24, poz. 414).

Za mobbing mogą być uznane wszelkie bezprawne, także nieumyślne, działania lub zachowania mobbera dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, a w szczególności wywołały rozstrój zdrowia u pracownika - ofiary mobbingu. U podstaw mobbingu leży chęć sprawcy doprowadzenia u ofiary tego zabronionego działania zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej. Zamiarem sprawcy może być również poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go w społeczności zakładowej lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Mobbing polega więc wyłącznie na prowadzeniu akcji sprawcy wymierzonych przeciwko określonej osobie lub grupie osób w ściśle określonym celu.

Sąd Najwyższy uznał, że wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy nie stanowi, co do zasady, naruszenia godności pracownika, nie może być uznane za nierówne traktowanie, dyskryminowanie lub mobbing (wyr. SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, MoPr 2006, Nr 6, s. 311).

Towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy nie oznacza stosowania przez pracodawcę mobbingu. Dla oceny, czy doszło do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika w celu wyeliminowania go z zespołu pracowników mają znaczenie takie okoliczności, jak akcja informująca pracodawcy o zamierzonych zwolnieniach, o możliwościach przejścia na wcześniejszą emeryturę lub uzyskania świadczenia przedemerytalnego i wprowadzenia specjalnych świadczeń dla pracowników, którzy w określonym terminie zdecydowali się na odejście z pracy.

W przypadku opisanym przez Panią, jeśli nękanie psychiczne następuje codziennie i pojawiają się wymioty jest duże prawdopodobieństwo mobbingu i może się Pani bronić występując do Sądu pracy z powództwem przeciwko pracodawcy o odszkodowanie.

Odpowiedzi udzielił: Dariusz Szybowski, radca prawny

Podstawa prawna: art. 94 zn 3 kodeksu pracy

Art. 94³. [Mobbing]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.