

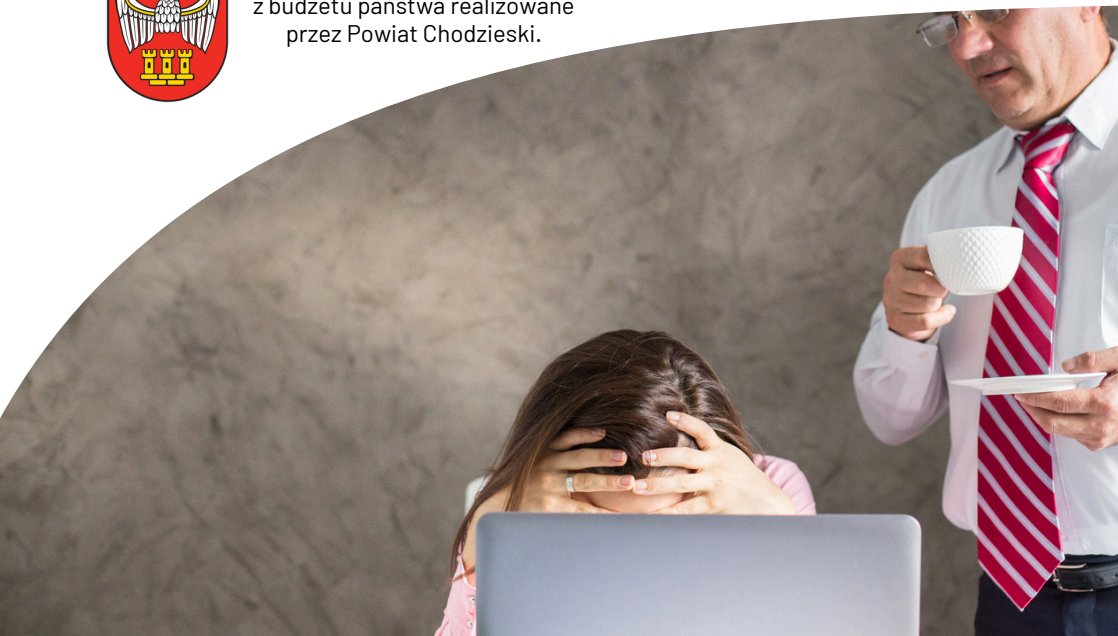


Ministerstwo  
Sprawiedliwości

**HONESTE VIVERE**  
FUNDACJA



Zadanie finansowane  
z budżetu państwa realizowane  
przez Powiat Chodzieski.



## PORADNIK

# Czym jest mobbing i jak sobie z nim radzić?

## FUNDACJA HONESTE VIVERE



ul. Amałowicza – Tatara  
7, 04-474 Warszawa



[www.honestevivere.org](http://www.honestevivere.org)



[fundacjahonestevivere](https://www.facebook.com/fundacjahonestevivere)



+48 22 379 75 40



fax: +48 22 349 26 20



[kontakt@honestevivere.org](mailto:kontakt@honestevivere.org)

## Mobbing - definicja

Definicja mobbingu została wskazana w kodeksie pracy, zgodnie z art. 94 [3] § 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na długotrwałym, uporczywym zastraszaniu lub nękaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników.

Mobbing powinien być zatem rozumiany jako świadome nękanie psychiczne przez przełożonego, czy też większą ilość osób, co w konsekwencji powoduje pogorszenie się stanu psychicznego pracownika, przejawiające się obniżoną samooceną, poczuciem odosobnienia, a nawet stanami lękowymi.

**By uznać pracownika za ofiarę mobbingu**, istotne jest, że wszystkie czynniki wskazane w definicji muszą wystąpić jednocześnie to znaczy:

- działania lub zachowania dotyczą pracownika lub skierowane są przeciwko niemu;
- działania lub zachowania są długotrwałe i uporczywe;
- działania lub zachowania polegają na nękaniu lub zastraszaniu;
- celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu;
- w efekcie prowadzonych działań u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, a także poczucie poniżenia czy ośmieszenia albo odizolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników.

## Mobbing - przeciwdziałanie

Zgodnie z art. 94 [3] § 1 kodeksu pracy pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi. Zatem to na pracodawcy leży obowiązek podejmowania działań mających na celu zapobiegania zjawisku mobbingu lub ewentualnie do wyeliminowania już istniejących nagannych zachowań.

## Jak pracodawca może przeciwdziałać mobbingowi

Pracodawca może przeciwdziałać mobbingowi w różny sposób. Ma prawo dobrać je indywidualnie do potrzeb swojej firmy i specyfiki prowadzonej działalności. Wśród najczęściej wybieranych przez firmę sposobów na przeciwdziałanie mobbingowi możemy wyróżnić:

- procedury antymobbingowe;
- komisje antymobbingowe;
- pełnomocnik do spraw przeciwdziałania mobbingowi;
- szkolenia antymobbingowe dla pracowników oraz kadry zarządzającej.

Należy pamiętać, iż z treści przepisów prawa pracy wynika, że to **pracodawca jest podmiotem odpowiedzialnym za wystąpienie zjawiska mobbingu w jego zakładzie pracy**. Nie ma zatem prawnej możliwości, by to pracownik poniósł odpowiedzialność odszkodowawczą za mobbing.

Faktyczny mobber, jeśli nie jest nim pracodawca, w stosunku do ofiary może ponieść ewentualnie odpowiedzialność:

- karną – jeśli zachowania składające się na mobbing będą przestępstwem, na przykład groźby bezprawnej, naruszenia nietykalności cielesnej, stalkingu
- cywilną – jeśli ofiara zdecyduje się na przykład na pozew przeciwko sprawcy
- o naruszenie dóbr osobistych.

## **Mobbing a prawa poszkodowanego**

W sytuacji wystąpienia zjawiska mobbingu pracownik w pierwszej kolejności powinien powiadomić o tym fakcie swojego przełożonego. Jeśli bezpośredni przełożony jest sprawcą mobbingu pracownik powinien powiadomić kierownictwo wyższego szczebla lub powiadomić inną jednostkę w firmie powołaną do przeciwdziałania mobbingowi (komisja, pełnomocnik).

## **Uprawnienia i roszczenia ofiary mobbingu**

Pracownik, który doświadczył mobbingu, może rozwiązać umowę o pracę, zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia lub pozostać na swoim stanowisku zgłaszając zaistniałą sytuację zgodnie z procedurą wskazaną przez pracodawcę.

Niezależnie od dokonanego przez pracownika wyboru sposobu załatwienia sprawy, przepisy prawa pracy przewidują dla ofiar mobbingu dwa rodzaje roszczeń, których pracownik może dochodzić od pracodawcy:

- odszkodowanie;
- zadośćuczynienie.

Pracownik może domagać się wypłaty odszkodowania lub zadośćuczynienia nawet bez udziału sądu, poprzez wezwanie do zapłaty czy też poprzez zawarcie ugody pozasądowej. W przeważających przypadkach roszczenie to będzie jednak zaspokojone dopiero po przeprowadzeniu postępowania przed sądem i wydaniu przez niego wyroku.

Co ważne pracownik nie musi rezygnować z zatrudnienia by otrzymać odszkodowanie czy zadośćuczynienie. Pracownik ma prawo domagać się w jednym postępowaniu odszkodowania i zadośćuczynienia łącznie lub może żądać zaspokojenia tylko jednego z tych roszczeń.

Odszkodowanie dla pracownika, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę ma na celu naprawienie szkody, którą mobbing wywołał u pracownika.

### **Na wysokość odszkodowania mogą mieć wpływ:**

- rachunki za wizyty u specjalistów (jeśli na skutek doświadczenia mobbingu konieczne było skorzystanie z pomocy medycznej);
- rachunki za leki wypisywane przez specjalistów;
- utracone premie czy nagrody.

**Zadośćuczynienie pieniężne** to świadczenie, które przysługuje za doznaną przez pracownika krzywdę, która jest rodzajem straty niematerialnej a jego wysokość jest szacowana przez pracownika.

Przepisy gwarantują minimalną wysokość odszkodowania – nie może być ono niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

W sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, pracownik może także żądać od pracodawcy odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy w związku z dopuszczeniem się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Podmiotem, od którego należy dochodzić odszkodowania będzie zawsze pracodawca, gdyż to na nim ciąży obowiązek zapobiegania mobbingowi i to on w razie przegranego procesu będzie musiał ponieść wszelkie koszty, w tym wypłatę odszkodowania czy zadośćuczynienia.

