



UNIwersytet Medyczny
IM. PIASTÓW ŚLĄSKICH WE WROCLAWIU

PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

DEFINICJA MOBBINGU

- Mobbing dotyczy relacji pracowniczych, dlatego definicję mobbingu zawierają przepisy kodeksu pracy.
- Zgodnie z Art. 94³§ 2 kp

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.



DEFINICJA MOBBINGU

- Ofiarą mobbingu może być tylko pracownik czyli osoba zatrudniona w oparciu o przepisy kodeksu pracy. Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych mogą dochodzić swoich roszczeń na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, jeśli dojdzie do naruszenia tzw. dóbr osobistych.
- Sprawcą mobbingu może być każdy, a zatem nie tylko pracownik, ale także osoba współpracująca z Uczelnią na podstawie umowy cywilnoprawnej, czy nawet osoba spoza Uczelni, np. dostawca, kurier.



DEFINICJA MOBBINGU

Mobbing może występować na różnych poziomach:

- mobbing wstępujący – ofiarą jest przełożony, a mobberem podwładny bądź grupa podwładnych,
- mobbing pionowy – ofiarą jest podwładny, a mobberem kierownik, pracodawca lub inny przedstawiciel kadry kierowniczej,
- mobbing poziomy – mobberem jest grupa współpracowników, do której należy lub od której zależy ofiara mobbingu. (<https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/228145/mobbing%20info%20ramtor%20dla%20pracodawcy%202019.pdf>)



DEFINICJA MOBBINGU

- Kluczową cechą mobbingu jest uporczywość zachowań sprawcy mobbingu i ich długotrwałość, a przesłanki mobbingu wskazane w definicji kodeksowej muszą być spełnione łącznie.
- Zachowania prześladowcy mogą polegać zarówno na działaniu jak i zaniechaniu (np. ciągłym lekceważeniu pracownika), nie mogą to być jednak jednorazowe zachowania. **O skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu tych działań.** Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia, i beznadziejności sytuacji. (Wyrok SA w Gdańsku z 5.07.2013 r., III APa 10/13, LEX nr 1353665.)



DEFINICJA MOBBINGU

- Subiektywne odczucia pracownika nie przesądzają o istnieniu mobbingu. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, **musi opierać się na obiektywnych kryteriach.** (Wyrok SA w Gdańsku z 5.07.2013 r., III APa 10/13, LEX nr 1353665).
- Należy zatem stosować tzw. wzorzec ofiary rozsądnej aby wyeliminować przypadki spowodowane nadwrażliwością pracownika.



DEFINICJA MOBBINGU

- Istotną cechą mobbingu jest długotrwałość oddziaływania na pracownika, co oznacza, że jednorazowe zachowania nie stanowią mobbingu.
- Przepisy nie definiują długotrwałości i nie wskazują jak długo mają występować określone zachowania sprawcy, aby można je było zakwalifikować jako mobbing. Każdy przypadek jest indywidualnie oceniany przez sąd i to sąd ustala czy obiektywnie okoliczności opisane przez pracownika mogą być uznane za mobbing.



DEFINICJA MOBBINGU

Aby uznać dane zachowanie za mobbing:

- działanie to powinno mieć charakter celowy – osoba, która stosuje mobbing zdaje sobie sprawę co robi, jest świadoma skutków, jakie zachowania mobbingowe mogą wyrzucić na obranej ofierze – i właśnie osiągnięcie tych skutków jest celem mobbera,
- zachowanie zazwyczaj ma charakter terroru psychicznego; zdecydowanie rzadziej przyjmuje formę agresji fizycznej,
- działania wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
(<https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/228145/mobbing%20inforamtor%20dla%200pracodawcy%202019.pdf>)



PRZYKŁADY ZACHOWAŃ, KTÓRE MOGĄ BYĆ UZNANE ZA MOBBING (Wyrok SA we Wrocławiu z 27.09.2012 r., III APa 27/12, LEX nr 1307530.)

- Mobbing może się wyrażać w:
- ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem,
- ciągłym krytykowaniu i upominaniu,
- upokarzaniu,
- stosowaniu pogroźek,
- unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu,
- ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi,
- a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu.



PRZYKŁADY ZACHOWAŃ, KTÓRE MOGĄ BYĆ UZNANE ZA MOBBING (Wyrok SA we Wrocławiu z 27.09.2012 r., III APa 27/12, LEX nr 1307530.)

- Normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing.
- Aby powyższe przykłady mogły być uznane za mobbing muszą być spełnione przesłanki wynikające z definicji mobbingu. Te przesłanki musi udowodnić pracownik, co oznacza, że musi on wskazać przykłady zachowań, które uznaje za mobbing i je udowodnić. Każdą sytuację należy też ocenić obiektywnie i zbadać jej przyczyny. Inaczej należy podejść do sytuacji gdy przełożony przerywa wypowiedź ponieważ pracownik nadużywa głosu, a inaczej gdy przełożony standardowo nie dopuszcza tylko tego jednego pracownika do głosu.



ZACHOWANIA, KTÓRE MOBBINGIEM NIE SĄ

MOBBINGIEM NIE SĄ:

- Jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika – niezależnie od tego, jak niewłaściwe jest traktowanie pracowników/współpracowników, nie można go klasyfikować jako mobbing
- Uzasadniona krytyka – zwracanie uwagi pracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach niewywiązywania się z obowiązków, bądź wywiązywania się w sposób nierzetelny oraz dający efekty niskiej jakości, to zachowania jak najbardziej słuszne i leżące w kompetencjach kadry kierowniczej,
- Konflikt – sytuacje, w której ludzie się nie lubią, wzajemnie się konfliktują. Konflikt od mobbingu różni się tym, że w sytuacji konfliktowej obie strony teoretycznie dążą do jej rozwiązania.



ZACHOWANIA, KTÓRE MOBBINGIEM NIE SĄ

MOBBINGIEM NIE SĄ:

- Warunki pracy niespełniające wymogów bhp (złe warunki pracy można by uznać za mobbing jedynie wówczas, gdy są one wymierzone wobec jednej osoby, która doświadcza również szykan w innej postaci),
- Poczucie dyskomfortu w pracy, niezadowolenie z przydzielanych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, znudzenie pracą, niespełnianie się w pracy, brak poczucia satysfakcji,
- Stres związany z przydzielanymi obowiązkami, praca wymagająca, trudna,
- Pociąganie pracownika do odpowiedzialności z powodu łamania praw pracowniczych, niewypełniania swoich obowiązków,
- Stawianie wysokich wymagań co do jakości pracy(<https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/228145/mobbing%20inforamtor%20dla%20pracodawcy%202019.pdf>)



PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

- Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi i z tego tytułu ponosi odpowiedzialność. Przeciwdziałanie może polegać na organizowaniu szkoleń dla pracowników czy akcji informacyjnych dla pracowników, wprowadzaniu odpowiednich procedur- kanałów za pośrednictwem których pracownicy mogą zgłaszać swoje skargi. Każdy pracodawca sam decyduje jakie środki będą adekwatne do przeciwdziałania mobbingowi mając na uwadze charakter danego środowiska pracy, ilość skarg i spraw dotyczących mobbingu.



PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

- Jeśli pracodawca wykaże, że przeciwdziałał mobbingowi i podjął w tym zakresie odpowiednie działania, wówczas może się uwolnić od odpowiedzialności, nawet jeśli do mobbingu dojdzie. W takiej sytuacji pracownik będzie mógł dochodzić roszczeń tylko od sprawcy mobbingu;
- W przypadku stwierdzenia mobbingu za który odpowiedzialność ponosi pracodawca, pracodawcy przysługuje roszczenie regresowe wobec bezpośredniego sprawcy mobbingu. To oznacza, że jeśli pracodawca zapłaci odszkodowanie w związku z postępowaniem sądowym, to może się domagać zwrotu odszkodowania od sprawcy mobbingu.



ROSZCZENIA PRACOWNIKÓW

- Ponieważ to pracodawca ponosi odpowiedzialność za mobbing i ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, roszczenia z tego tytułu należy kierować przeciwko pracodawcy.
- Sprawy o mobbing rozpatrują sądy pracy.



ROSZCZENIA PRACOWNIKÓW

Roszczenia pracowników:

1. Pracownik, który doznał mobbingu może dochodzić zadośćuczynienia o ile na skutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia. Taki rozstrój zdrowia pracownik musi wykazać i musi być to rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem, a nie samą pracą czy okolicznościami niezwiązanymi z pracą;
2. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.



PROCEDURY NA UMW

- Na UMW obowiązuje zarządzenie nr 238/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 2 listopada 2020 r. w sprawie wprowadzenia w życie „Procedury przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu”
- Każdy Pracownik, które czuje się ofiarą mobbingu powinien zgłosić ten fakt w formie skargi do Pełnomocnika Rektora ds. równego traktowania pisemnie lub na adres poczty elektronicznej: **pełnomocnik.rt@umed.wroc.pl**





UNIwersytet Medyczny
IM. PIASTÓW ŚLĄSKICH WE WROCLAWIU

Dziękujemy za uwagę