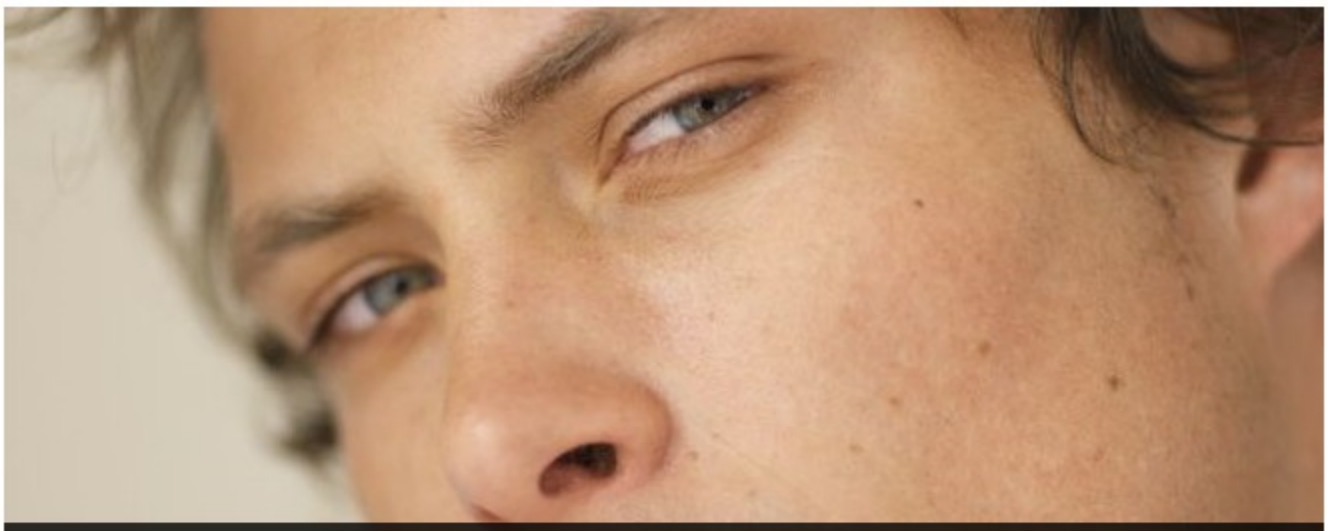

Czy krytyka wyznania to mobbing?

2011-03-16 (13:00)
Źródło: wp.pl

A A A WP.PL

Poleć Bądź pierwszym znajomym, który to poleca.

"Pracuję w firmie państwowej. Mój przełożony pozwolił sobie w rozmowie, której celem była ocena pracy (nakaz wystawiania takich ocen otrzymał od swojego przełożonego) na uwagi dotyczące mojej osobowości np. „pan nienawidzi ludzi" albo „pan nie jest skłonny nikomu pomóc", a także uwagi dotyczące wyznawanej przeze mnie religii. Uwagi dotyczące religii usłyszałem czterokrotnie. Rozmowa ta odbyła się w obecności dwóch innych ocenianych pracowników oraz sekretarki. Czy prawo uznaje takie sformułowania za mobbing? Jak można dochodzić sprawiedliwości? " - pyta internauta.

Odpowiada Małgorzata Stawicka, Kancelaria Prawna ARKANA

Zgodnie z art. 94³ par.2 Kodeksu pracy mobbing to działania lub zachowania dotyczące pracownika, które polegają na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i powodujące lub mające na celu jego ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Takie działania ze strony pracodawcy stanowią naruszenie godności pracownika. Do uznania danego działania za mobbing koniecznym jest spełnienie wszystkich przesłanek łącznie.

Niewątpliwie określenia, na które pozwolił sobie Pana przełożony, nie powinny mieć miejsca. Istotnym czynnikiem w tej sytuacji jest stwierdzenie, czy uwagi skierowane do Pana miały miejsce tylko raz podczas opisanego spotkania, czy też powtarzały się wielokrotnie, przez dłuższy okres czasu. Musimy bowiem pamiętać, że zgodnie z definicją mobbing polega na działaniu długotrwałym, wielokrotnym i systematycznym. Nie istnieje jednak sztywno określony minimalny okres niezbędny do zaistnienia mobbingu (wyrok SN 17.01.2007, I PK 176/2006). Ocena długotrwałości jest rozpatrywana przez sąd w zindywidualizowany sposób, na podstawie konkretnego przypadku. Jeżeli jednak uwaga dotycząca pracownika, nawet krytyczna i niesprawiedliwa, miała charakter jedynie incydentalny, nie może zostać zakwalifikowana jako mobbing (wyrok Sąd Apelacyjny w Katowicach 15.12.2006, III Apa 170/2005).

Ponadto, jeżeli działania pracodawcy wywołały rozstrój zdrowia, pracownik ma prawo dochodzić w sądzie pracy zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Jego wysokość nie jest wyraźnie określona w przepisach. Sąd ustala ją na podstawie okoliczności sprawy, przy zachowaniu obiektywnych kryteriów. Dodatkowo, pracownik może żądać od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (1.386 zł brutto), jeżeli na skutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę poprzez pisemne oświadczenie i ze wskazaniem przyczyny. Na pracowniku spoczywa jednak ciężar udowodnienia wszystkich bezprawnych działań, jakie miały miejsce ze strony pracodawcy. Dowodem przemawiającym na Pana korzyść mogą być w tej sytuacji zeznania świadków uczestniczących razem z Panem w spotkaniu z przełożonym.

Jak nie siedzieć po godzinach?

Trudne pytania na rozmowie kwalifikacyjnej

Wykorzystują "nienormowany czas pracy" do niewolniczej pracy podwładnych. Łamią prawo?

Przypomnijmy także, że zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji (bez względu m. in. na płeć, rasę, religię, wyznanie, narodowość czy orientację seksualną), wyraża art. 11³ k.p., a ochronę zapewnia także art. 32 Konstytucji RP. Zatem wszelkie uwagi dotyczące wyznawanej przez Pana religii niewątpliwie noszą znamiona dyskryminacji oraz naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu. W tej sytuacji przysługuje Panu prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (1.386 zł brutto). Co więcej, wybór tej możliwości nie może w świetle prawa powodować negatywnych dla pracownika konsekwencji, w szczególności nie może skutkować wypowiedzeniem umowy o pracę.

Małgorzata Stawicka/JK

ARKANA