

# POSTĘPOWANIE SĄDOWE



pielegniarkicyfrowe.pl

Komentarz do postępowania sądowego w sprawie o mobbing

Artykuł ten ma w sposób bardzo skrócony zobrazować warunki postępowania sądowego w sprawie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu w oparciu o obowiązujące przepisy, orzecznictwo oraz praktykę.

Zacząć należy od tego, że sprawa o mobbing nie jest łatwa do wygrania. Według danych historycznych tylko około 5% spraw kończyło się sukcesem. Jest to wynik dramatycznie niski. W 2007 roku z 679 spraw tylko 35 zakończyło się pozytywnie. Z biegiem lat ten współczynnik wiele się nie zmienił, bowiem w 2013 roku z 603 spraw tylko 25 zakończyło się pozytywnie. Aktualnie tylko około 10%

**Druga, prawdopodobnie ważniejsza, kwestia dotyczy tego, czy jesteśmy w stanie udowodnić przed sądem to patologiczne zjawisko terroru psychicznego.**

spraw kończy się sukcesem.

Sąd oddala powództwo, jeżeli uzna, że żądanie powoda jest bezzasadne. Naprawdę bardzo trudno uwierzyć, iż w 90% spraw pracownik bezpodstawnie oskarżył pracodawcę o mobbing. Skąd więc tak niska skuteczność pracowników w postępowaniu sądowym? W mojej ocenie większość przegranych spraw wynika z błędnego rozumienia pojęcia mobbingu albo z niedostatecznego przygotowania materiału dowodowego.

Aby więc dobrze podejść do postępowania sądowego i z sukcesem je zakończyć, należy w pierwszej kolejności zweryfikować, czy okoliczności i zachowania pracodawcy lub innego pracownika rzeczywiście wypełniają znamiona mobbingu w rozumieniu Kodeksu pracy. Kodeks w art. 94(3) szczegółowo przedstawia przesłanki mobbingu. Zarówno doktryna, jak i orzecznictwo wypracowały już materiał, który pozwala na precyzyjną ocenę tego zjawiska. W istocie definicje i przykłady zostały już zaprezentowane w innych arty-

## Dzień walki z mobbingiem w ochronie zdrowia



kułach serwisu Stowarzyszenia Pielegniarki Cyfrowe. W tym miejscu więc przedstawione zostaną jedynie kwestie, które każda osoba rozważająca skierowanie powództwa o zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu powinna przeanalizować.

- 1) Czy zachowania pracodawcy dotyczą mobbingu, dyskryminacji, czy molestowania?
- 2) Czy ocena zaistniałego zjawiska oparta jest na obiektywnych kryteriach?
- 3) Czy nękanie, upokarzanie, zaniża-

nie samooceny ma charakter długotrwały?

4) Czy wyeliminowanie z zespołu wynika ze złej woli, czy z warunków organizacyjnych?

5) Czy zjawisko oceniane jako mobbing skierowane jest do konkretnej osoby, czy do grupy osób?

6) Czy uwagi pracodawcy to uzasadniona krytyka, czy uporczywe nękanie?

7) Czy rozstrój zdrowia psychicznego powstał wyłącznie z powodu sytuacji w pracy?

8) Czy ofiara mobbingu dysponuje dokumentacją medyczną potwierdzającą rozstrój zdrowia?

**Należy zadać pytanie, czy można przed sądem posłużyć się wykonanym potajemnie nagraniem przełożonego?**

Wydaje się, iż odpowiedzi na powyższe pytania pozwolą ustalić, czy rzeczywiście pracownik jest ofiarą mobbingu. Zgadzam się, że często jednoznaczna ocena zachowania pracodawcy nie jest łatwa. Niemniej jednak wstępna analiza powyższych kwestii pozwoli wykluczyć okoliczności, które z pewnością nie wpisują się w ustawową definicję mobbingu.

Druga, prawdopodobnie ważniejsza,

kwestia dotyczy tego, czy jesteśmy w stanie udowodnić przed sądem to patologiczne zjawisko terroru psychicznego. Trzeba mocno podkreślić, iż sąd ustala stan faktyczny sprawy wyłącznie na podstawie dowodów zebranych w postępowaniu. Kodeks pracy w zakresie dowodzenia mobbingu nie przewiduje żadnych odrębności, dlatego według zasad ogólnych to na pracowniku ciąży obowiązek udowodnienia faktu,

z którego wywodzi się skutki prawne. Pracownik udowodnić więc musi przesłanki mobbingu, rozstrój zdrowia psychicznego oraz związek przyczynowy między mobbingiem a tym rozstrojem zdro-

wia. Kodeks postępowania cywilnego nie zawiera katalogu zamkniętego co do źródeł dowodowych. Dowodem są przede wszystkim dokumenty, zeznania świadków, zeznania stron, ale również nagrania audio lub wideo. W tym miejscu należy zadać pytanie, czy można przed sądem posłużyć się wykonanym potajemnie nagraniem przełożonego? Podnoszony jest bowiem przez stronę przeciwną zarzut dyskwalifikacji

cd. na stronie 9

R E K L A M A



**agēnttura**  
Personalservice

## Atrakcyjne oferty pracy w Niemczech Nürnberg / Bamberg / Würzburg

### PIELĘGNIARKA / PIELĘGNIARZ

Poszukujemy dla dużych jednostek medycznych osoby chętne do podjęcia długoterminowej współpracy. W okolicach miast Nürnberg, Würzburg oraz Bamberg, na północnej części bawarii.

Oferujemy bezterminową umowę o pracę bezpośrednio z instytucją medyczną. Pakiet świadczeń socjalnych, rozsądne wynagrodzenie, dodatki, urlop, ekwiwalenty. Naukę języka niemieckiego do poziomu B2 oraz podniesienie kwalifikacji zawodowych. Ponadto pomoc podczas pobytu w Niemczech w załatwieniu spraw urzędowych i prywatnych.

Więcej szczegółów na naszych stronach internetowych [www.agenttura.net](http://www.agenttura.net) oraz [www.agenttura.de](http://www.agenttura.de)

Mówimy po polsku. Mobile +49 163 8829172 — Mobile +48 784 137999 — E-Mail [info@agenttura.de](mailto:info@agenttura.de) — [www.agenttura.de](http://www.agenttura.de)  
Adres pocztowy. AGENTTURA Personalservice & Projektmanagement — Wilhelm-Hoegner-Strasse 7 — 96103 Hallstadt