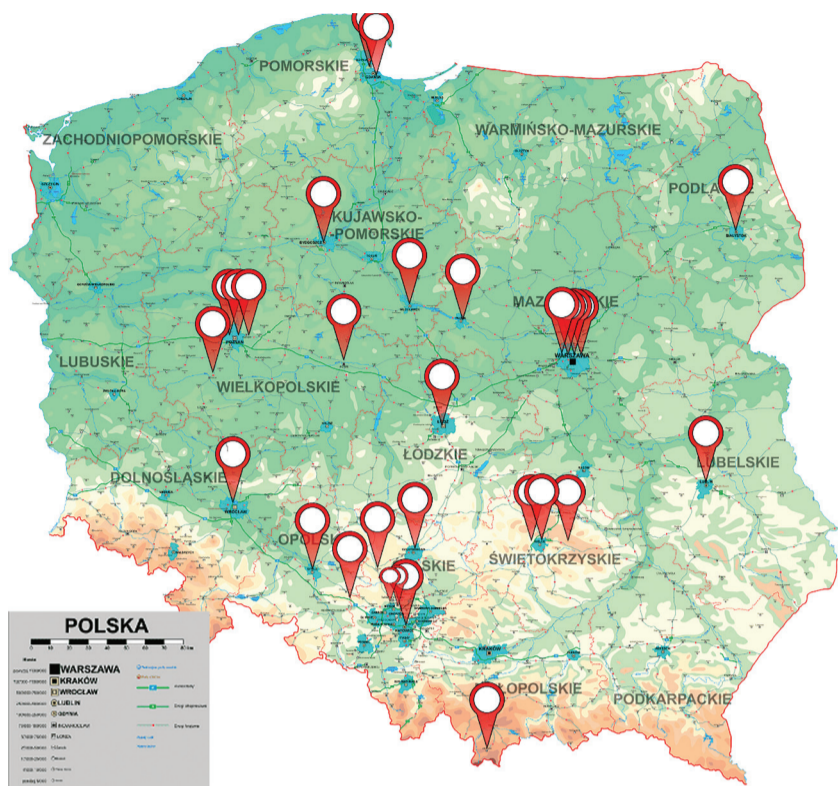


W SPRAWIE MOBBINGU



cd. ze strony 8

Ważnym dowodem z uwagi na jego nielegalność. W mojej ocenie zarzut ten jest bezpodstawny. Dla potwierdzenia powyższego warto przedstawić utrwalone orzecznictwo sądów powszechnych. „Dopuszczalne jest przeprowadzenie dowodu z nagrań dokonanych osobiście przez osoby występujące w charakterze stron, które będąc uczestnikami rozmowy nie naruszają przepisów chroniących tajemnicę komunikowania (art. 49 Konstytucji). W przypadku naruszenia innych praw o charakterze bezwzględnie (dóbr osobistych, prawa do prywatności), brak bezprawności wynika z realizacji prawa do sądu (art. 45 Konstytucji)”. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 31 grudnia 2012 r. I ACa 504/11. „Istnieje możliwość skorzystania w procesie sądowym z dowodu z nagrań, nawet jeżeli nagrań tych dokonano bez wiedzy i zgody jednego z rozmówców. Pogląd ten ma zastosowanie zwłaszcza w przypadku, gdy strona nie może, bądź jest dla niej nadmiernie utrudnione, dowieść za pomocą innych środków dowodowych swoich racji mających decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu”. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 12 sierpnia 2016 r. I ACa 1653/15. Podsumowując, stwierdzić należy, że

utrwalanie dla celów procesowych zachowań o znamionach mobbingu jest wręcz wskazane. Absolutnie taki dowód może być kluczowy dla rozstrzygnięcia sprawy. Nagranie może bowiem zdyskwalifikować zeznania świadków powołanych przez pozwanego.

Oczywiście możliwe jest wygranie sprawy również bez nagrań ataków ze strony mobbera. Jednakże zadanie to będzie wówczas mocno utrudnione. W takim wypadku bezwzględnie konieczne będą zeznania świadków, którzy potwierdzą wersję zdarzeń strony powodowej. Najlepiej świadków, którzy nie są już związani z pracodawcą, aby mogli zeznawać swobodnie bez żadnych bezpośrednich lub pośrednich nacisków. Należy mieć na uwadze, iż aktualni pracownicy, nawet osoby zaprzyjaźnione z ofiarą mobbingu, które były naoczniymi świadkami terroru psychicznego, na sali rozpraw mogą zachować się różnie. Trzeba pamiętać, że na rozprawie na ławie strony pozwanej zasiada pracodawca, który przysłuchuje się zeznaniom swoich pracowników. Oczywiście świadek przed sądem pod groźbą kary musi zeznawać wszystko, co jest

mu wiadome. Nie możemy jednak wykluczyć sytuacji, że na skutek upływu czasu zapomni wydarzenia, które podnosi ofiara mobbingu. Być może jest to zbieg okoliczności, ale w swojej praktyce nigdy nie słyszałem pracownika (świadka), który na rozprawie jednoznacznie zeznałby cokolwiek negatywnego na temat swojego pracodawcy.

Często klienci, ofiary mobbingu, wskazują, że posiadają opinię stowarzyszenia antymobbingowego, ogniska zawodowego lub inspekcji pracy, która potwierdza stosowany wobec nich mobbing. W związku z tym należy wyjaśnić, jakie znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy sądowej ma taka opinia. Trzeba podkreślić wyraźnie, że kompetencję do oceny zachowania pracodawcy posiada wyłącznie sąd. Opinia nie jest więc wiążąca w postępowaniu sądowym. Oczywiście jest ona ważnym dowodem, ponieważ może potwierdzać inne dowody, na przykład w postaci zeznań świadków. Ale w żadnym wypadku nie przesądza ona o rozstrzygnięciu sprawy.

Kolejną ważną kwestią w sprawie o zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu jest rozstrój zdrowia pracownika. Istotne jest, że warunkiem koniecznym w sprawie jest udowodnienie związku przyczynowego między tym rozstrojem a mobbingiem. Innymi słowy, chodzi o zależność czasową i przedmiotową między patologicznymi doświadczeniami w pracy i stanem zdrowia. Pracodawcy często w ramach obrony wskazują, iż rozstrój zdrowia wystąpił u pracownika z powodu problemów rodzinnych, majątkowych lub że zaburzenia zdrowotne trwają od czasu, zanim rozpoczął on pracę u pozwanego. Dlatego ofiara mobbingu powinna przygotować się na odparcie tego typu zarzutów. W ramach niniejszego artykułu nadmienić warto również, że rozstrój zdrowia powinien zostać wykazany dokumentacją medyczną oraz opinią biegłego sądowego z zakresu psychologii lub psychiatrii.

Dodatkowo należy poruszyć sprawę kosztów postępowania sądowego.

Zasadniczo wszczęcie postępowania wymaga od powoda uiszczenia opłaty od pozwu. Ustawodawca jednak zwolnił pracownika od tej opłaty, jeżeli jego roszczenie nie przewyższa kwoty 50.000 zł. Regulacja ta służy likwidowaniu bariery w kontekście prawa do sądu w sprawach pracowniczych. Okoliczność ta jednak nie powinna stanowić powodu do zbyt optymistycznego kierowania spraw do sądu. Proszę pamiętać, że każde postępowanie sądowe wiąże się z dużym stresem dla uczestników, w szczególności przy sprawach tak emocjonalnych jak mobbing. Pamiętać trzeba również, że pracodawca w przypadku oddalenia powództwa może zażądać zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa profesjonalnego pełnomocnika (kwota ta wynika z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości). Przegrana może więc również wiązać się z dodatkowymi wydatkami pieniężnymi.

W ramach tego artykułu przedstawić należy również instytucję zadośćuczynienia. Często pada bowiem pytanie: jakiej kwoty można żądać w procesie dotyczącym mobbingu? Podkreślić trzeba, iż zadośćuczynienie pełni funkcję przede wszystkim

kompensacyjną w zakresie wyrządzonej krzywdy, dotyczy szkody niemajątkowej. Zależy więc na przykład od stopnia uprzejmości pracodawcy, długotrwałości nękania, wieku ofiary, doświadczenia zawodowego, jak również stopnia rozstroju zdrowia. Zasadniczo zadośćuczynienie w tych sprawach kształtuje się na poziomie 20-40 tysięcy złotych. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego kwota ta musi być odczuwalna zarówno dla ofiary, jak i sprawcy. Oczywiście jednak ostateczne ustalenie zadośćuczynienia zależy od indywidualnego przypadku.

Na koniec wyjaśnić należy, iż podana na początku artykułu statystyka nie ma na celu zniechęcać, a jedynie motywować do rozsądnego podejmowania decyzji co do wszczęcia postępowania sądowego. Zapewniam Państwa, że sprawy o mobbing są do wygrania i należy walczyć o swoje prawa oraz naprawienie krzywdy. Konieczne jest jednak profesjonalne i rzetelne przygotowanie.

Artykuł opracowany przez adwokata, partnera wspierającego Stowarzyszenie z Pielęgniarki Cyfrowe, Pana Dominika Filipa

Zasadniczo zadośćuczynienie w sprawach o mobbing kształtuje się na poziomie 20-40 tysięcy złotych.

Często pada bowiem pytanie: jakiej kwoty można żądać w procesie dotyczącym mobbingu?

R E K L A M A

Prorektor ds. Rozwoju Wyższej Szkoły Medycznej
w Legnicy, ul. Powstańców Śląskich 3,
poszukuje do pracy:

1 Doktora nauk medycznych lub doktora nauk o zdrowiu (dwie osoby) na stanowiska:

- Prorektor,
- Prodziekan Wydziału Pielęgniarstwa;

[Kandydatom na ww. stanowiska gwarantujemy mieszkanie.](#)



2 Magistra pielęgniarstwa (dwie osoby) na stanowiska:

- Specjalista ds. praktyk zawodowych.

Osoby zainteresowane prosimy o składanie ofert zawierających życiorys/kwestionariusz osobowy na adres e-mail: kadry@wsmlgnica.pl telefon kontaktowy: 76/854-99-41, 605-075-955, 600-416-705