

## Newsletter Prawa Pracy i HR

### Prawo Pracy

#### Procedura antymobbingowa







Pracodawca ma **obowiązek przeciwdziałać mobbingowi** zgodnie z art. 94(3) § 1 Kodeksu pracy. Co to w praktyce oznacza, jak ma wyglądać procedura antymobbingowa i jakie skutki dla pracodawcy oznacza jej brak?

Przykład

Pan Zdzisław od 10 lat pracuje w wielooddziałowej księgarni jako główny księgowy. Od połowy 2017 r. jego relacje z pracodawcą znacznie się pogorszyły. Pracodawca **oczekuje ciągłej pracy po godzinach, kreatywnej księgowości**, choć nie precyzuje jak miałyby ona wyglądać, na cotygodniowych zebraniach działu księgowego **wyśmiewa się z Pan Zdzisława**, że ten nie ma nowoczesnego podejścia do spraw księgowych. Pan Zdzisław nie rozumie poleceń i obecnych oczekiwań pracodawcy niezadowolonego z poziomu zysków. Swoją pracę sumiennie wykonuje od wielu lat bez jakichkolwiek kłopotów podatkowo-księgowych. Krytyka pracodawcy i niezrozumiałe oczekiwania wysuwane wobec niego powodują poczucie niesprawiedliwej oceny i ośmieszają w grupie współpracowników.

W tym wypadku można mówić o działaniach mobbingowych pracodawcy. Jeżeli w zakładzie nie ma procedury antymobbingowej, pracodawca może mieć kłopoty. Z czasem Pan Zdzisław będzie coraz gorzej znosił uwagi pracodawcy i może wystąpić do sądu.

Mobbing mogą stanowić na przykład takie działania jak:

-  nieuzasadniona krytyka
-  niejednoznaczne polecenia
-  uwagi o możliwym zwolnieniu z pracy
-  niemożliwe do realizacji terminy lub wyniki
-  rozpowszechnianie plotek
-  działania mające na celu zaburzenie społecznego odbioru lub izolowanie z grona współpracowników.

#### Przykładowe elementy przeciwdziałania mobbingowi:

- wprowadzona polityka antymobbingowa
- realnie działająca komisja ds. mobbingu z zewnętrznym ekspertem
- udział psychologa w procedurze antymobbingowej
- umożliwienie złożenia anonimowej skargi
- szkolenia dla pracowników, w tym zarządu

#### Uwaga!

Nie jest prawdą, że mobbing musi trwać przez określony czas np. 6 mc. Sztuczne określenie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu nie jest możliwe (wyrok SN z 17.01.2007 r. I PK 176/06, OSNP 2008/5-6/58).

## Przegląd Orzecznictwa - mobbing

1.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega jedynie na działaniach dotyczących przypadków wystąpienia tego zjawiska, ale również na **działaniach zapobiegawczych, które powinny być realne i efektywne** według Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 149/14, LEX nr 1807407).

2.

Gdy procedura antymobbingowa w zakładzie jest wdrożona, istnieją spisane zasady postępowania i pracownicy są o niej informowani, to nie zwalnia pracodawcy od skuteczności działań, wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r. SN wskazał w nim, że pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże, że **podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność** (I PK 35/11, OSNP 2012/19-20/238).

3.

W wyroku z dnia 10 czerwca 1999 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że określając rozmiar doznanej krzywdy (wysokość zadośćuczynienia) należy przede wszystkim określić **nasilenie cierpień, długotrwałość choroby, rozmiar kalectwa, trwałość następstw** oraz konsekwencje uszczerbku na zdrowiu, życiu społecznym i osobistym (II UKN 681/98, LEX 41181).

4.

Pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar udowodnienia. Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94(3) § 2 Kp muszą być spełnione łącznie. **Na pracowniku spoczywa obowiązek udowodnienia**, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r., II PK 112/06, LEX 290991).

5.

**Mobbing może się wyrażać** w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczaniu 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, ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne, kulturalne egzekwowanie wykonywania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dodać przy tym należy, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., III APa 27/12, LEX 1307530).

## Prawo Pracy

### Propozycja nowej dyrektywy o warunkach pracy w Unii Europejskiej

W dniu 20 grudnia Komisja Europejska ogłosiła założenia nowej dyrektywy, która ma poprawiać dostęp do informacji dla pracowników wyjeżdżających do państw Unii Europejskiej (COM(2017) 797 final). W ramach przyjętego Europejskiego Filaru Praw Socjalnych należy spodziewać się więcej rozwiązań poszerzających obowiązki pracodawców wobec pracowników. Nowa dyrektywa będzie gwarantowała w szerszym zakresie osobom pracującym, wyjeżdżającym za granicę – także na podstawie umów cywilnoprawnych, pisemne bądź w formie elektronicznej informacji przed wyjazdem m.in. o: czasie pracy obowiązującym za granicą, podstawowych normach prawa pracy, walucie wypłaty wynagrodzenia czy instytucji zabezpieczenia społecznego pobierającej składki ubezpieczenia.

### Audyty i szkolenia 2018 r.

Kancelaria Prawa Pracy i HR każdego roku przeprowadza audyty i szkolenia. Od stycznia 2018 r. można już dokonywać rezerwacji terminów na cały rok kalendarzowy. W tym celu prosimy o kontakt pod adresem e-mail: [kancelaria@rycak.pl](mailto:kancelaria@rycak.pl). Oferta szkoleń dostępna jest na: [www.rycak.pl](http://www.rycak.pl) w zakładce – **Szkolenia**.

**Szkolenia z prawa pracy** organizowane są według indywidualnych potrzeb klientów, zarówno w siedzibie firmy klienta jak i wyjazdowo w hotelowych salach konferencyjnych o wysokim standardzie.

Oferujemy szkolenia jedno i dwudniowe „skrojone na miarę” m.in. w następującym zakresie:

- Prawo pracy z uwzględnieniem najnowszych zmian;
- Mobbing i dyskryminacja, w tym zasady tworzenia wewnątrzzakładowej procedury antymobbingowej;
- Zasady zawierania i rozwiązywania umów o pracę na czas określony;
- Zatrudnianie pracowników tymczasowych;
- Czas pracy;
- Czas pracy kierowców z omówieniem projektowanego na poziomie Unii Europejskiej Pakietu Mobilności;
- Delegowanie pracowników;
- Zasady udzielania urlopów – szkolenie poświęcone omówieniu przepisów i orzecznictwa połączone z warsztatem wyliczania;
- Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy, RODO i monitoring wizyjny zakładu pracy;
- Związki zawodowe po projektowanej w 2018 r. nowelizacji przepisów rozszerzających zakres podmiotowy wolności koalicji związkowej na osoby pozostające w zatrudnieniu cywilnoprawnym.

### Nasze najnowsze publikacje

- „Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz”; M. Rycak, A. Reda-Ciszewska; stan prawny na dzień 6 listopada 2017 r.; Wolters Kluwer 2017.
- „Parental Leaves as a Form of Protection of Family Life Under the Labour Law in Poland and Selected European Union Members States”; M. Rycak; Ius Novum, Vol. 11, numer 2 z 2017; s. 205-223.
- „Delegowanie pracowników. Nowe przepisy”; M. Rycak, E. Podgórska-Rakiel, M. Szypniewski; Infor Biznes, styczeń 2018.
- Glosa do wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. K.1/13; Zakres podmiotowy wolności koalicji związkowej pracobiorców; E. Podgórska-Rakiel; GSP-PO, Nr 3 /2017, poz. 9, s. 96-104.



dr Magdalena Rycak

+48 502 536 076  
[magdalena.rycak@rycak.pl](mailto:magdalena.rycak@rycak.pl)



dr Ewa Podgórska-Rakiel

+48 500 039 840  
[ewa.rakiel@rycak.pl](mailto:ewa.rakiel@rycak.pl)

## HR

### Postanowienia noworoczne

Wchodzimy w okres, w którym często czynimy postanowienia noworoczne. Podsumowania zakończonego roku, planowanie budżetów i stawianie celów na rok następny, to rzeczywistość wielu firm i instytucji. Co jakiś czas pojawiają się jednak m.in. w świecie polskiego HR-u opinie, że metoda wpierająca te procesy tj. **zarządzanie przez cele** (management by objectives) opisana po raz pierwszy przez P. Druckera w 1954 r., powoli przechodzi do lamusa. Pojawia się argumentacja, iż:

1. ocenianie pracowników w oparciu o to, czy realizują sztywno określone zadania, przestaje się sprawdzać
2. należy przejść na zarządzanie zaangażowaniem pracowników i uwzględnić w ich ocenie też inne wymiary niż ocena poziomu realizacji celów
3. MBO to składanie rozwoju pracowników na ołtarzu bieżących rezultatów
4. zbyttnia orientacja na wyniki sprawia, że pracownik skupia się na sobie i zadaniach, zamiast myśleć o długotrwałym dobrostanie firmy.

Rozmiar artykułu nie pozwala na szerszą polemikę, natomiast pozwala wyrazić opinię i rekomendację praktyka, na bazie wielu lat korzystania z tej metody w licznych organizacjach i choćby hasłowego odniesienia się do powyższych argumentów.

**Dobrze wdrożony proces MBO nie dotyczy sztywno określonych zadań, lecz opiera się na poprawnie sformułowanych kierunkach strategicznych i celach, które są zrozumiałe dla wszystkich osób zaangażowanych w ten proces, niezależnie od tego, na którym szczeblu struktury organizacyjnej są zatrudnione.** Polega też na efektywnie przeprowadzonej dyskusji na temat celów, ich systemowym powiązaniu ze sobą (cele: indywidualne – wspólne – powiązane) i określeniu odpowiedzialności poszczególnych ich realizatorów.

Dopiero poprawnie sformułowane cele (np. w oparciu o technikę SMARTER) pozwalają kreować i formułować zestawy niezbędnych zadań i działań, które mają przyczynić się do realizacji celów. MBO nie wyklucza zarządzania zaangażowaniem pracowników, a wręcz stymuluje jego wzrost, o ile sposób wdrożenia ma charakter partycypacyjny, a nie stanowi wyłącznie prostej kaskady celów „górze – dół”. Ponadto, jeśli firma równoległe do procesu ZPC wdroży ZPK (zarządzanie przez kompetencje), to nie tylko nie stawia „rozwoju pracowników na ołtarzu bieżących rezultatów”, lecz wiąże nagradzanie z faktycznymi rezultatami, a nie z deklaracją ich osiągnięcia. Zwykle wdramy czytelną podział tych procesów, uwzględniając oczywiście kulturę organizacyjną przedsiębiorstwa, którą wcześniej HCCG, jako konsultant zewnętrzny w sposób obiektywny bada.

Więcej na ten temat w webinarze:

<https://youtu.be/rm8naVDNUz8>



Witold Moszyński

+48 604 153 486

witold.moszynski@rycak.pl