

Prawa pracowników i sankcje w przypadku stwierdzenia mobbingu

1. Prawa pracowników wynikające z Kodeksu pracy

Zgodnie z art. 94³ Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. Każdy pracownik, który został poddany mobbingowi, ma prawo do ochrony i może dochodzić roszczeń przewidzianych prawem pracy.

W szczególności:

- *„Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.”*
– art. 94³ § 3 Kodeksu pracy.
- *„Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.”*
– art. 94³ § 4 Kodeksu pracy.

Oznacza to, że pracownik może żądać:

- **zadośćuczynienia** za krzywdę i cierpienie psychiczne, jeśli mobbing doprowadził do pogorszenia stanu zdrowia,
- **odszkodowania** za utratę zatrudnienia, jeśli z powodu mobbingu pracownik zdecydował się rozwiązać umowę o pracę.

2. Roszczenia sądowe i postępowanie

Jeżeli pracownik nie uzyska satysfakcjonującego rozwiązania w drodze procedury wewnętrznej (Komisji Antymobbingowej), ma prawo wystąpić na drogę sądową – do **sądu pracy**.

W postępowaniu przed sądem pracownik może:

- dochodzić roszczeń o zadośćuczynienie lub odszkodowanie,
- domagać się przywrócenia dobrego imienia,
- powoływać się na dowody (np. dokumenty, notatki, e-maile, zeznania świadków).

Postępowanie sądowe jest niezależne od wewnętrznej procedury obowiązującej w Urzędzie. Złożenie skargi w ramach procedury wewnętrznej nie ogranicza prawa pracownika do wystąpienia do sądu.

3. Sankcje wobec sprawcy mobbingu

W przypadku potwierdzenia zjawiska mobbingu, pracodawca może – w zależności od stopnia winy i skutków – zastosować wobec sprawcy następujące środki:

- **kary porządkowe** przewidziane w Kodeksie pracy (upomnienie, nagana),
- **zmiana stanowiska pracy** lub ograniczenie obowiązków,
- **rozwiązanie umowy o pracę** z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub bez wypowiedzenia,
- w uzasadnionych przypadkach – **zawiadomienie organów ścigania**, jeśli zachowanie sprawcy może stanowić przestępstwo (np. znęcanie się psychiczne, groźby, molestowanie).

Stosowanie mobbingu stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może prowadzić do odpowiedzialności dyscyplinarnej, cywilnej, a w niektórych przypadkach również karnej.

4. Ochrona osób zgłaszających

Pracownik, który zgłasza przypadki mobbingu, **korzysta z ochrony** przed działaniami odwetowymi.

Wszelkie próby utrudniania pracy, zastraszania, szykanowania lub wywierania presji na osobę, która złożyła skargę lub współpracowała przy jej wyjaśnieniu, są **zabronione** i mogą stanowić naruszenie obowiązków służbowych.

5. Dodatkowe informacje i wsparcie

Osoby, które doświadczyły mobbingu lub chcą uzyskać pomoc, mogą skorzystać z bezpłatnych form wsparcia:

- **Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe „OSA”**
www.osastowarzyszenie.pl
- **Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe**
www.ksa-mobbing.pl
- **Państwowa Inspekcja Pracy** – Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie
www.pip.gov.pl
- **Bezpłatna infolinia prawna** – 800 12 12 12 (telefon zaufania Rzecznika Praw Dziecka / dla osób w kryzysie)

Załącznik ma charakter informacyjny. Jego celem jest zwiększenie świadomości pracowników Urzędu Gminy Baranów w zakresie przysługujących im praw oraz obowiązków pracodawcy i współpracowników w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.