

# To zatrudniony musi udowodnić mobbing

Bogusław Kapłon , mrz 03-11-2010, ostatnia aktualizacja 03-11-2010 03:46

**Często zatrudnionemu się zdaje, że jest mobbowany przez przełożonych. Jednorazowe ośmieszenie czy krytyka pracownika nie narusza jednak prawa**

Zgodnie z kodeksem pracy mobbingiem jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Ta przydługa definicja utrudnia laikowi ocenę, czy w istocie jest mobbowany. Nie w każdym przypadku do tego dochodzi.

Przed wszystkim muszą być spełnione wszystkie elementy wymienione we wspomnianej definicji. Nie wystarczy np., że szef ewidentnie ośmieszy pracownika na oczach współpracowników, jeśli zrobi to tylko raz. Nie ma w tym zdarzeniu elementu długotrwałości. Nie jest mobbingiem sytuacja, w której relacja pracownik – szef jest trudna (choć w granicach normy), a pracownik odbiera ją jako mobbing, ponieważ jest przewrażliwiony. Obiektywnie nie dochodzi tu do poniżenia. Trudno też mówić o mobbowaniu, gdy pracownik musi wykonywać polecenia służbowe, które uważa za bezsensowne, ale które nie naruszają prawa pracy i mieszczą się w granicach normalnego zarządzania firmą, dostaje np. częste, ale uzasadnione, polecenia pracy w nadgodzinach. Podobnie jest z nieuzasadnioną krytyką. Jeżeli nie narusza ona godności, to nie ma odpowiedniego ciężaru gatunkowego w zachowaniu potencjalnego mobbera. Jeśli pracownicy odczuwają silny stres spowodowany ogłoszeniem planu zwolnień grupowych, który może objąć także ich, można co najwyżej mówić napiętej atmosferze w pracy.

Pracownik powinien więc obiektywnie ocenić swoją sytuację, ponieważ nie zawsze będzie mógł wykazać przed sądem, że padł ofiarą mobbingu. A trzeba pamiętać, że będzie musiał to udowodnić.

*Bogusław Kapłon jest partnerem w kancelarii Domański Zakrzewski Palinka*

Rzeczpospolita