



INFOR AKADEMIA

www.inforakademia.pl

PRAWO PRACY 2018

adw. Piotr Wojciechowski

REKRUTACJA

Ogłoszenie rekrutacyjne może zawierać:

- określenie zakresu obowiązków przyszłego pracownika,
- wymogi formalne na dane stanowisko (wykształcenie, doświadczenie zawodowe)
- nazwę stanowiska.

REKRUTACJA

Rozmowa kwalifikacyjna

W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej nie należy:

pytać w szczególności: o stan cywilny kandydata, o dzieci, o plany rodzicielskie, o religię, o przekonania polityczne,

Po zakończeniu postępowania rekrutacyjnego należy ograniczyć się do:

- poinformowania, że proces rekrutacji został zakończony,
- kandydat niestety nie został wybrany,
- podziękowania za udział w procesie rekrutacji.

REKRUTACJA

II PK 303/14 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 26-01-2016

Dyskryminacją w rozumieniu art. 11[3] KP **nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny**, ale ich zróżnicowanie ze względu **na odrębności**, o których przepis ten stanowi.

Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące. Znalazła ona rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11[2] i art. 11[3] KP polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11[3] (art. 18[3a] § 1) KP, wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją.

Jeżeli jednak nierówność **nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami**, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11[2] KP, a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11[3] KP.

Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.



BHP

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy **na to samo stanowisko** lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, **a pracodawca ten stwierdzi**, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Zasady te stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

BHP

Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy.

Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

BADANIA

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 17 maja 2017 r.

II PK 94/16

Za zewnętrzną przyczynę wypadku może być uznane dopuszczenie pracownika do pracy na podstawie zaświadczenia lekarskiego zawierającego **oczywiście błędną ocenę jego zdrowia**. Warto jednak zauważyć, że błąd w zaświadczeniu lekarskim musi mieć charakter oczywisty, a zatem **musi dać się zauważyć** bez potrzeby uciekania się do specjalistycznej wiedzy medycznej, którą co do zasady posiadają wyłącznie lekarze.

BADANIA

Obowiązek poddania się badaniom lekarskim, o którym mowa w art. 211 pkt 5 k. p. zawiera przy tym w sobie **nie tylko obowiązek stawienia się na badania i obowiązek uzyskania zaświadczenia lekarskiego ale również obowiązek współdziałania podczas badania i informowania o istotnych kwestiach dotyczących zdrowia pracownika. Innymi słowy, pracownik powinien współpracować z lekarzem, który ma orzec o zdolności pracownika do wykonywania pracy poprzez umożliwienie przeprowadzenia koniecznych badań i udzielanie informacji o swoim stanie zdrowia.**

Czy każdy pracownik przed przystąpieniem do pracy musi odbyć szkolenie bhp?

Pracodawca zobowiązany jest nie tylko zapewnić przeszkolenie wstępne pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem pracownika do pracy, ale również prowadzić okresowe szkolenia w tym zakresie.

Od tej ogólnej zasady istnieje jeden **wyjątek** – mianowicie szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku, gdy podejmuje on pracę na tym samym stanowisku, które już zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

RODZAJE UMÓW O PRACĘ

- okres próbny – 3 miesiące.
(co do zasady jeden raz,
wyjątek – zmiana charakteru pracy lub po 2 latach ten sam rodzaj – jeden raz)
- czas określony – 33 miesiące,
- czas nieokreślony.

ROZWIĄZYWANIE

Przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę **nie mogą być** m.in.:

- 1) **osiągnięcie wieku emerytalnego**. Nabycie prawa do emerytury nie stanowi samo w sobie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09; oraz uchwała SN z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08;),
- 2) **nieobecność** pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła,
- 3) wskazanie, iż "pracownik **nie spełnia oczekiwań** pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem" (wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 726/00;),
- 4) likwidacja stanowiska pracy w sytuacji, gdy wypowiedzenia dokonano po upływie znacznego czasu od tej likwidacji lub jeżeli pracodawca wyznaczył pracownikowi inne miejsce pracy,
- 5) **pozorna likwidacja stanowiska pracy**, jeżeli pracodawca stworzył inne miejsce pracy, na którym nowo zatrudniony pracownik będzie wykonywał takie same lub zbliżone obowiązki, (...)



ROZWIĄZYWANIE

I PK 43/13 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 28-05-2013

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem - odległość czasowa między zdarzeniami będącymi podstawą wypowiedzenia a jego złożeniem

Wypowiedzenie może być ocenione jako nieuzasadnione, jeśli upłynęło **dużo czasu** między zdarzeniami mającymi je uzasadnić a samym faktem dokonania czynności prawnej przez pracodawcę, ale tylko wtedy, gdy nie zachodzi związek między zdarzeniami a wypowiedzeniem.



INFOR AKADEMIA

DYSCYPLINARKA

przyczyny zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia:

rozpoczęcie urlopu na "żądanie" (art. 167[2] KP) przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP - **II PK 26/08.**

stawienie się pracownika do pracy w stanie nietrzeźwym stanowi ono ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP - **I PK 278/07.**



WYPowiedzenie

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest:

utrata zaufania do pracownika,
nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych,
stosunek pracownika do klienta,
nieprawidłowy stosunek pracownika do klienta,
niespełnianie oczekiwań pracodawcy w zakresie uzyskiwanych efektów pracy,
naruszanie obowiązków pracowniczych

polegająca na:

.....

WYPOWIEDZENIE

- niezgodnym z precyzyjnie przekazaną Pani procedurą przyjmowania reklamowanych towarów polegającą na....., co zostało potwierdzone przez menadżera sklepu w postaci notatki służbowej z dnia....
- niewłaściwym stosunku do klienta polegającym na zupełnym braku odpowiedzi na zadawane przez niego pytania, braku pomocy w wyborze właściwego towaru, nieuprzejmych uwagach na temat zachowania klienta, co zostało opisane przez klienta w sporządzonej przez niego notatce służbowej z dnia.....

2018

- bramki,
- czytniki,
- listy obecności,
- komputer (włączenie maszyny).

2018

II PK 246/12 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 30-01-2013

Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych z własnej inicjatywy przez pracownika.

Nie budzi obecnie żadnych wątpliwości wykładnia art. 151 k. p. co do kwalifikowania jako pracy nadliczbowej pracy wykonywanej ponad normy czasu pracy również wtedy gdy praca taka „wykonywana jest z inicjatywy pracownika za wiedzą pracodawcy, który takiej pracy się nie sprzeciwia”.

2018

PARAMETRY BEZ ZMIAN

- 8 godzin na dobę
- przeciętnie 40 godzin w tygodniu,
- w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,
- w przyjętym okresie rozliczeniowym.

2018

SYSTEMY:

- podstawowy
- równoważny
- zadaniowy.

2018

OKRES ROZLICZENIOWY CZASU PRACY OD TYGODNIA DO 12 MIESIĘCY.

2018

SŁUŻBY IT

2018

PRACA W DOMU

2018

Pracownik potwierdza rozpoczęcie dnia pracy przez zalogowanie się do systemu (serwera pracodawcy). Od chwili zalogowania do systemu pracownik ma obowiązek pozostawać w dyspozycji Pracodawcy przez kolejne 8 godzin pracy. Okres aktywności Pracownika w systemie nie jest wliczany do czasu pracy poza wyżej wskazanym wymiarem czasu pracy.

W przypadku konieczności pracy przekraczającej 8 godzin w ciągu dnia i 40 godzin w ciągu tygodnia, praca w godzinach nadliczbowych jest możliwa wyłącznie po otrzymaniu od właściwego Przełożonego zlecenia wykonania pracy poza normą dzienną lub tygodniową.

Zlecenie Przełożonego może być wyrażone w formie korespondencji elektronicznej.

2018

1. Czas pracy pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych..... jest określony wymiarem ich zadań.
2. Zadania dla poszczególnych pracowników ustalają kierownicy jednostek organizacyjnych, o których mowa w ust. 1, w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w par. 19 ust. 1.
Rozkład czasu pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się w indywidualnym harmonogramie czasu pracy ustalanego przez przełożonego.

2018

Ewidencjonowanie czasu pracy w zadaniowym systemie czasu pracy.

Zgodnie z art. 149 § 2 KP w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy nie ewidencjonuje się godzin pracy.

2018

NADGODZINY

Zadaniowy system czasu pracy nie pozbawia – o czym mylnie przekonani są niektórzy pracodawcy – uprawnień pracownika do rekompensat pieniężnych z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z wyrokiem SN z 4.8.1999 r. (**I PKN 181/99, OSNAPiUS Nr 22/2000, poz. 810**) nazwanie czasu pracy „zadaniowym” nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.

2018

PRZERWY:

śniadaniowa

lunchowa

prywatna

„na papierosa” lub „po bułkę”

2018

Dzień wolny wyznaczony w firmie za święto w sobotę, a choroba czy urlop okolicznościowy/bezpłatny zaplanowany tego dnia.

11 listopada 2017 r. – sobota

6 stycznia 2018 r. - sobota

2018

Odpooczynki: 11 i 35

Doba – 24 godziny od momentu rozpoczęcia pracy

Tydzień – 7 dni kalendarzowych od 1 dnia okresu rozliczeniowego.

2018

5 dniowy tydzień pracy.

2018

NIEDZIELE I ŚWIĘTA

2018

LIMITY NADGODZIN:

5 w ciągu doby

48 w ciągu tygodnia w przyjętym okresie rozliczeniowym.

150 godzin w ciągu doby.

376 – dla pracowników z 26 dniowym urlopem

384 - dla pracowników z 20 dniowym urlopem.

2018

CZAS PRACY KADRY KIEROWNICZEJ:

notoryczność,
wyodrębnienie ,
na równi.

NABYCIE

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 7 czerwca 2011 r. (sygn. akt. II PK 314/10).

Kodeks pracy nie przewiduje możliwości udzielenia urlopu wypoczynkowego **przed nabyciem** prawa do tego urlopu.

PROPORCJONALNY

W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

- 1)** u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze

PROPORCJONALNY

2) u kolejnego pracodawcy - w wymiarze:

proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego - w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,

proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym - w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego.

POWRÓT PO...

Proporcję stosuje się odpowiednio do pracownika **powracającego do pracy** u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:

- 1) urlopu bezpłatnego;
- 2) urlopu wychowawczego;
- 3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, służby przygotowawczej, okresowej służby wojskowej, terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych;
- 4) tymczasowego aresztowania;
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności;
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

POWRÓT PO...

Jeżeli okres, o którym mowa **w pkt 1 i 3-6**, przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.

WYMIAR

Wymiar urlopu – **wynosi:**

20 dni — jeśli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,

26 dni — jeśli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

NIEPEŁNY ETAT

Dla niepełnoetatowca

Ustala proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w art. 154 § 1 k.p., czyli 20 lub 26 dni, w zależności od stażu pracy danego pracownika.

Niepełny dzień urlopu **zaokrągla się w górę** do pełnego dnia (art. 154 § 2 k.p.).

UDZIELANIE URLOPU ZASADY

1. Urlopu udziela się na dni pracy danego pracownika, **w takiej ilości godzin**, jaką ma on do przepracowania zgodnie z harmonogramem czasu pracy w dniu, na który wystąpił o urlop.
2. Wcześniej jednak należy ustalić godzinową **pulę urlopową** czyli limit godzin urlopowych na dany rok kalendarzowy. W tym celu stosuje się zasadę, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy (art. 154 [2] § 2 k. p.). Dla niektórych pracowników dobową normą czasu pracy jest krótsza, np. dla zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

UDZIELANIE URLOPU ZASADY

3. Urlopu udziela się na dni pracy danego pracownika, w takiej ilości godzin, jaką pracownik ma do przepracowania zgodnie z harmonogramem w dniu, na który otrzymał urlop.
4. Liczba dni i godzin pracy, w które pracownik korzysta z urlopu wypoczynkowego, zależy od systemu czasu pracy, jaki go obowiązuje oraz od tego, czy jest zatrudniony na cały etat czy na jego część.

UZUPEŁNIAJĄCY

Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający. (art. 158 k. p.).

Uwaga! Wymiar proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył u danego pracodawcy prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze, ustala się uwzględniając wyższy wymiar tego urlopu.

ZAŁĘGŁY

Uznaje się, iż termin wykorzystania wypoczynku za dany rok kalendarzowy „najpóźniej do końca trzeciego kwartału następnego roku kalendarzowego” jest zachowany, gdy pracownik rozpoczął urlop przed upływem 30 września następnego roku kalendarzowego.

Jeśli pracodawca nie udzieli w tym terminie przysługującego urlopu wypoczynkowego może to być uznane za wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone grzywną (art. 282 § 1 pkt 2 k. p.).

W wyroku z 24 stycznia 2006 r. Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca może zmusić pracownika, by wziął zaległy urlop wypoczynkowy w pierwszym kwartale następnego roku (I PK 124/05, zob. "Rz" z 25 stycznia 2006 r., "Pracownik musi iść na zaległy urlop").

WYROK SN

13 listopada 2006 r. (sygn. akt. I PK 128/06).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego zamiar skorzystania z urlopu na żądanie powinien zostać przez pracownika zgłoszony jeszcze przed wyznaczoną godziną rozpoczęcia pracy albo niezwłocznie po niej.

Odwołanie pracownika z wypoczynku - zasady

Przepisy nie wymagają formy pisemnej, aby odwołać pracownika z urlopu. Jednak dla celów dowodowych warto, aby pracodawca — w miarę możliwości — dokonał tego na piśmie.

- 1)** Odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego można tylko, gdy jego obecności w firmie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania wypoczynku (art. 167 k.p.). Kodeks pracy nie precyzuje, jakie przyczyny mogą uzasadniać takie odwołanie. Nakazuje jedynie, aby nie były one znane pracodawcy w chwili, kiedy pracownik szedł na urlop.
- 2)** Pracodawca, który odwołał pracownika z urlopu wypoczynkowego, musi się liczyć z koniecznością zwrócenia mu poniesionych kosztów bezpośrednio związanych z powrotem z wypoczynku. Ma obowiązek zwrócić koszty poniesione bezpośrednio z odwołaniem z urlopu nie tylko przez pracownika, ale też te, jakie poniosła jego rodzina, jeżeli wskutek jego decyzji członkowie rodziny nie mogli dalej wypoczywać.
- 3)** Pracownik nie może jednak żądać od pracodawcy, który odwołał go z urlopu, zwrotu korzyści, które planował uzyskać w związku z urlopem, np. pieniędzy, które chciał zarobić, podejmując sezonowe zatrudnienie za granicą lub malując mieszkanie sąsiadowi.

Jeżeli pracodawca nie zwróci kosztów poniesionych przez pracownika bezpośrednio w związku z odwołaniem z urlopu, to będzie on mógł dochodzić ich wypłaty przed sądem pracy jako roszczenia ze stosunku pracy.

ZWROT WYDATKÓW

**Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedziba w Gorzowie Wlkp.
z dnia 28 kwietnia 2010 r. I SA/Go 56/10**

Przesunięcie terminu urlopu powoduje zmianę planów urlopowych pracowników. Jeżeli pracownicy podjęli już konkretne wydatki dotyczące organizacji urlopu, tj. dokonali przedpłat, lub ponieśli inne koszty bezpośrednio związane z zaplanowanym wypoczynkiem, zaś przesunięcie urlopu nastąpiło z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, to pracodawca jest obowiązany do zwrotu pracownikowi poczynionych wydatków. Jeżeli odszkodowanie jest przewidziane w sytuacji odwołania z urlopu, to tym bardziej dotyczy zaplanowanego urlopu i poniesionych w związku z tym konkretnych wydatków.

MOBBING

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 sierpnia 2011 r. (I PK 35/11)

1. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma wymiar obowiązku starannego działania.
2. Pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności szkoląc pracowników - informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje oczywiście od konkretnego pracodawcy.
3. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, **pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.**

OSNAPIUS 2012 nr 19-20, poz. 238, str. 814,

Długotrwałość i uporczywość

Wyrok SN z 17 stycznia 2007 r. (I PK 176/2006)

Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94 par 2 k. p. musi być rozpatrywana indywidualnie i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, tym bardziej że także w języku naturalnym długotrwałość oznacza długi, lecz bliżej nieokreślony czas.

Mobbing w świetle przepisów prawa pracy i orzecznictwa

Wyrok SN z 2009-05-07 III PK 2/09 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2011/1-2/5/14

Roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94[3] § 3 KP aktualizuje się wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych.

ZACHOWANIA NIEBĘDĄCE MOBBINGIEM

III APa 29/12 - wyrok SA Gdańsk z dnia 21-01-2013

Niekulturalna forma krytyki pracownika przez osobę działającą w imieniu pracodawcy a mobbing

Nawet używanie wulgaryzmów i niekulturalna forma krytyki pracownika przez osobę działającą w imieniu pracodawcy nie będzie uznana za mobbing, **jeśli wypowiedzi szefa są merytoryczne, odnoszą się do sposobu wykonywania pracy i mieszczą się w prawie do oceny realizowanych zadań.**

ZACHOWANIA NIEBĘDĄCE MOBBINGIEM

Wyrok SN z 2008-11-14 II PK 88/08 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2010/9-10/114/388

Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu.

Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.

ZACHOWANIA NIEBĘDĄCE MOBBINGIEM

III APa 12/13 - wyrok SA Gdańsk z dnia 04-07-2013

Pracodawcy przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika. Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej jej oceny, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy.

POSTĘPOWANIE ANTYMOBBINGOWE

1. Zawiadomienie HR.
2. Postępowanie wyjaśniające.
3. Dla sprawcy - kara porządkowa – upomnienia lub nagany, a nawet rozwiązanie z nim umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia.
4. Firma może, w miarę możliwości, przenieść poszkodowaną osobę na jej wniosek lub za jej zgodą na inne stanowisko pracy.