

*accace*

# News Flash

Czerwiec, 2015



**Odwrócony mobbing w Polsce**

## Czy podwładny może mobbingować przełożonego?

Zgodnie z Kodeksem Pracy mobbing to zachowania dotyczące pracownika, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu go. Działania te wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mają na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub odszkodowania, gdy mobbing był przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Mobbingować mogą wszyscy pracownicy, zarówno przełożeni jak i podwładni. Należy pamiętać, że przełożony tak samo jak każdy inny pracownik może stać się ofiarą mobbingu.

Pracodawca jest obowiązany zapobiegać mobbingowi w zakładzie pracy. To przeciwko niemu wnoszone jest powództwo sądowe i to on zobowiązany jest do zapłaty zadośćuczynienia

pieniężnego oraz odszkodowania osobie, która doświadczyła mobbingu. Co więcej pracodawca jest odpowiedzialny za przypadki mobbingu, które mają miejsce na terenie zakładu pracy, nawet jeżeli dopuszcza się go osoba zatrudniona na podstawie innego stosunku niż stosunek pracy.

Istnieje jednak możliwość uwolnienia się przez pracodawcę od odpowiedzialności za mobbingowanie. Niezbędne jest wykazanie, że podejmował on działania mające na celu zapobieżenie mobbingowi w zakładzie pracy. Takim działaniem jest np. wprowadzenie wewnętrznej polityki antymobbingowej. Gdy pracodawca podejmie obiektywnie skuteczne działania mające zapobiegać mobbingowi, odpowiedzialność będzie spoczywać tylko na sprawcy. Dlatego też warto się zabezpieczyć przed roszczeniami z tytułu mobbingu.

Jeżeli są Państwo zainteresowani szczegółami dotyczącymi omawianego zagadnienia, uprzejmie prosimy o kontakt.

### Zastrzeżenie

Newsletter ma charakter jedynie informacyjny i stanowi publikację zainspirowaną treścią artykułów prasowych, interpretacji organów podatkowych i orzeczeń sądów. Nie stanowi porady ani opinii podatkowej czy prawnej w rozumieniu art. 2 ust. 1 i art. 31 ustawy o doradztwie podatkowym (Dz. U. z 1996 r. Nr 102, poz. 475, ze zm.) i jest odzwierciedleniem poglądów wyrażanych przez autorów publikacji. Accace Sp. z o.o. nie bierze odpowiedzialności za ewentualne skutki podejmowanych decyzji na ich podstawie.

## O autorze

Agnieszka jest radcą prawnym z kilkuletnim doświadczeniem. Dołączyła ona do Accace w 2011 r. i obecnie zarządza kancelarią prawną Accace Legal. Agnieszka doradza klientom głównie w zakresie prawa gospodarczego, cywilnego oraz prawa pracy. Ponadto specjalizuje się w prawie własności intelektualnej.

Agnieszka jest absolwentką Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Ukończyła również Centrum Prawa Angielskiego i Europejskiego oraz Podyplomowe Studia Prawa Własności Intelektualnej. Włada biegle językiem angielskim.

### Kontakt

**Agnieszka Samborska**

Radca prawny

E-Mail: [agnieszka.samborska@accace.com](mailto:agnieszka.samborska@accace.com)

Tel: +48 504 021 963

## O Accace

Z ponad 250 profesjonalistami oraz oddziałami w 7 krajach, Accace jest jedną z wiodących firm outsourcingowych i doradczych w Europie Środkowo-Wschodniej. Sukcesywnie wcielamy w życie naszą strategię rozwoju poza ten region. Naszym celem jest świadczenie usług o globalnym zasięgu. Dzięki temu zaufało nam już ponad 1400 międzynarodowych firm.

Nasze biura znajdują się w Czechach, na Węgrzech, w Rumunii, na Słowacji, w Polsce, na Ukrainie i w Niemczech. We wszystkich innych europejskich krajach działamy poprzez sieć firm partnerskich.

Więcej o nas na stronie [www.accace.pl](http://www.accace.pl)