
KALENDARIUM ZDARZEŃ

Mobbing w miejscu pracy - postępowanie dowodowe

Karolina Sikorska-Bednarczyk
prawnik



KANCELARIA ADWOKATA I RADCY PRAWNEGO

BEDNARCZYK

Wstęp



Witam Cię serdecznie!

Jeśli czytasz ten ebook prawdopodobnie doświadczasz mobbingu w miejscu pracy lub podejrzewasz, że możesz być jego ofiarą lub innych niepożądanych zachowań.

Dobrze trafiłeś, bo tym właśnie się zajmuję!

Diagnostuję problem, z jakim się mierzysz, szukam odpowiedniego rozwiązania i wdrażam pomoc.

W tym też celu prowadzę bloga www.mobbingwmiejscupracy.pl. Być może już go znasz, a jeśli nie, to serdecznie zapraszam Cię do jego odwiedzenia!

Na blogu znajdziesz wiele ciekawych informacji na temat mobbingu i innych zjawisk w miejscu pracy. Będziesz mógł też sam zaproponować jakiś temat, a potem o nim przeczytać.

Mój blog, a teraz i e-booki, powstały na kanwie moich doświadczeń zawodowych. Zajmuję się mobbingiem od 2004 roku, kiedy to zostałam prezesem Stowarzyszenia Antymobbingowego im. Barbary Grabowskiej w Gdańsku. Jestem praktykiem w tym zakresie. Jestem prawnikiem, doradcą prawnym, a także biegłym sądowym ds. rozpoznawania i przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji w miejscu pracy, a także trenerem i edukatorem ds. przeciwdziałania przemocy. To dowodzi, że mam doświadczenie w omawianej tematyce.

Wielokrotnie, w sprawach dotyczących mobbingu występowałam jako pełnomocnik w sądzie i mam na swoim koncie kilka wygranych spraw.

Mobbingiem zajmuję się również naukowo przygotowując rozprawę doktorską na Uniwersytecie Gdańskim, pod kierunkiem dr hab. Moniki Tomaszewskiej prof. UG, której tematem jest charakter prawny obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.

W swojej pracy zawodowej, wielokrotnie słyszałam, że mobbing jest trudno udowodnić, że mobbingiem jest sprawdzanie pracy przez przełożonego, czy 20 godzinna praca na dobę. Tymczasem to nie jest prawda.

Dlatego na blogu piszę o tym, czym jest mobbing ([tutaj](#); [tutaj](#); [tutaj](#) i [tutaj](#)), czym różni się od innych niepożądanych zjawisk w miejscu pracy ([tutaj](#); [tutaj](#) oraz [tutaj](#)). Również o tym, jakie masz uprawnienia w pracy i o jakie pieniądze możesz walczyć, gdy zdecydujesz się na sprawę sądową ([tutaj](#); [tutaj](#); a także [w tym miejscu](#)).

Swojego bloga, jak i ten e-book, kieruję do pracowników, aby pokazać czym jest mobbing i jak sobie z nim radzić.

Jest również kierowany do pracodawców, którzy mają obowiązek przeciwdziałać mobbingowi.

W tym e-booku porozmawiamy o postępowaniu dowodowym!

Nie powiem Tobie, że jest łatwo, acz powiem że się da!

Pozdrawiam Cię i miłego czytania!

Karolina Sikorska-Bednarczyk

1. Kalendarium zdarzeń

Obowiązek dowodowy

Mając na uwadze obowiązek dowodowy w sprawie mobbingowej, **spoczywający na pracowniku**, warto należycie przygotować się do przedstawienia dowodów w sprawie.

Jednym z lepszych dowodów w sprawie, może być **kalendarium zdarzeń**, stanowiące chronologiczne zestawienie wszystkich niepożądanych sytuacji, jakich doświadczyłeś w swojej pracy.

Przygotuj je jak najdokładniej, znaczenie ma bowiem każdy szczegół i każdy fakt. Pamiętaj! Nie ma głupich pytań i nie ma głupich faktów. Jednak, nie oceniaj ich sam.

W mobbingu każde działanie i zachowanie mobbera, które uderza w Twoje poczucie własnej wartości, godności i szacunku jest niepożądane, ale dopiero zestawienie ich z obiektywnymi wydarzeniami wypełni faktyczne znamiona mobbingu.

Mobbing jest procesem, na który składa się szereg zachowań i działań niepożądanych. Nie jest nim pojedyncza sytuacja, choćby nie wiem jak bardzo, wydawałaby się Tobie niepożądana czy naganna.

Dodatkowo sytuacje opisywane przez Ciebie, muszą się dać określić w czasie i w miejscu. Opisywać musisz jedynie fakty, nie własne odczucia, czy własną ocenę zaistniałej sytuacji.

Ocenę zaistniałych faktów zostaw Sądowi i ewentualnemu biegłemu ds. rozpoznawania i przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy.

Pamiętaj o definicji mobbingu

Zgodnie z § 2 art. 94³ K.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

O tym, czym jest mobbing i jak go rozpoznać mówi e-book „[Mobbing w miejscu pracy. Jak go rozpoznać i zatrzymać](#)”

2. Dowód według wzoru

Lp	Data	Cecha definicyjna*	Opis faktów**	Świadkowie	Własne odczucia
Ma charakter porządkujący	Data ma duże znaczenie przy opracowywaniu tego dokumentu. Nadaj swoim wydarzeniom ciąg chronologiczny. Jeśli nie pamiętasz konkretnej daty może to być określenie okresu mniej więcej pasującego. Określenie daty niezbędne jest, aby zweryfikować okres trwania mobbingu, jak i celem wykazania uporczywości doświadczanych działań. Badane są cechy mobbingu, takie jak długotrwałość i uporczywość.	Opisujemy tutaj poszczególne cechy mobbingu wg definicji kodeksowej.	Tutaj opisz fakty, co się dokładnie wydarzyło. Nie oceniaj, opisz suche fakty. Od początku do końca. Używaj oryginalnych zwrotów.	W tej części podaj dane i jeśli znasz – adresy świadków, czyli osób, które mogą potwierdzić zaistniałą sytuację. Nie musisz pytać ich, czy chcą być świadkami w Twojej sprawie. Ważne jednak, by mogli potwierdzić konkretny fakt i znają go z autopsji, a nie z Twoich opowieści.	Tutaj jest miejsce na Twoje objawy, na to, co czuleś, kiedy dochodziło do opisanej przez Ciebie sytuacji. Czy odczuwałeś strach, drżenie rąk, szybsze bicie serca.

Cecha definicyjna

Pamiętaj, że wszystkie cechy definicyjne (przesłanki) mobbingu muszą być spełnione łącznie.

Działania i zachowania

Oznaczają one, że mobbing może przejawiać się zarówno w podejmowanych czynnościach, np. krzyku czy obrażaniu Cię, jak i zaniechaniu jakiejś aktywności (synonim działania), np. zaniechaniu ochrony przed wystąpieniem niepożądanych zachowań.

Strony stosunku pracy

I. Stosunek pracy

Pomiędzy pracodawcą a pracownikiem nawiązuje się stosunek prawny, nazywany stosunkiem pracy. Jego istotą jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, w zamian za umówione wynagrodzenie. Ponadto zasadniczą cechą stosunku pracy jest **ponoszenie ryzyka gospodarczego przez pracodawcę**. Ryzyko to nie może być w żaden sposób przerzucone na pracownika.

II. Pracownik

Pracownikiem jest osoba fizyczna wykonująca określonego rodzaju pracę na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie, za co otrzymuje on wynagrodzenie. Według

kodeksu pracy (art. 2 K.p.) jest nim osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę (na czas określony bądź nieokreślony), powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pracownikiem jest osoba wykonująca pracę w ramach stosunku pracy. Zatem nie jest nim osoba świadcząca pracę na umowę cywilnoprawną – umowę o dzieło, umowę zlecenie czy kontraktu menadżerskiego.

Jeśli czytasz te e-book, a nie jesteś pracownikiem sensu stricte skontaktuj się od razu ze mną. **Znajdziemy rozwiązanie!**

III. Pracodawca

Warto, już na tym etapie wiedzieć, kim jest pracodawca. Jest nim osoba fizyczna, bądź osoba prawna, a także inna jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, która (spełniając wszystkie wymogi prawne i społeczne) zatrudnia pracowników. Najczęściej jest to więc zakład pracy, w którym pracujesz. **Nie zawsze pracodawca jest Twoim mobberem.**

Pracodawca jednak, **zawsze odpowiada** za stosowanie wobec Ciebie mobbingu.

Uporczywe działania lub zaniechania

Jeśli coś jest uporczywe to oznacza, że to działanie trudne do usunięcia, utrzymujące się długo lub ciągle powtarzając się i intensywne w swoim wyrazie.

Według Słownika Języka Polskiego – uporczywy oznacza trudny do usunięcia, utrzymujący się długo, uciążliwy – ciągły, bądź zbliżony do ciągłego. Potoczne rozumienie tego terminu wykazuje na **nasiloną złą**

wolę podmiotu, którego zachowanie można określić odwołując się do tej cechy. Głównie chodzi tutaj o intensywność przedsiębranego działania a przez to jego duży stopień naganności.

W postanowieniu Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 13.12.2000 r. (sygn. akt II AKZ 289/00), Sąd wyraził pogląd, że pojęcie uporczywości zawiera zarówno **wielokrotność uchylenia się od wykonania powinności**, jak i świadomość niweczenia tym możliwości osiągnięcia stanu założonego przez prawo. Osobiście nazywam uporczywość wbijaniem szpileczek i notoryczne czepianie się tej konkretnej osoby.

Długotrwałość

To kolejna z bezwzględnych cech, które badane są w procesie mobbingu. Musi występować **łącznie z przesłanką uporczywości**. Oznacza ona, że dana sytuacja trwa przez długi czas, który jednak nie został bliżej określony.

W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że mobbing winien trwać co najmniej pół roku. Wynika to w znacznym stopniu z analizy badań klinicznych nad zjawiskiem mobbingu. Trudno przyjąć istnienie sztywnych ram czasowych dla istnienia powtarzalności bezprawnego zachowania. Ustalenie, czy dane zachowanie wyczerpuje znamię długotrwałości, wymaga **szczegółowej i precyzyjnej analizy okoliczności konkretnego przypadku**, która powinna uwzględniać osobnicze jednostki oraz poziom psychofizycznej odporności pracownika.

Istota mobbingu wyczerpuje się, w wykazaniu pewnej systematyczności w zachowaniu prześladowcy utrzymującej się przez pewien czas. Oznacza to, że jest możliwa do wykazania pewna obiektywnie

sprawdzalna ciągłość czasowa zachowań i działań, które wyczerpują znamiona mobbingu.

Nękanie lub zastraszanie

To kolejne elementy definicji mobbingu weryfikowane w procesie o mobbing. Nękanie polega najczęściej na celowym, uporczywym i długotrwałym działaniu skierowanym przeciwko danej osobie, którego celem jest upokorzenie i dezorganizacja jej życia.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.04.2015 r. (sygn. akt II PK 166/14) orzekł, że dla ustalenia, iż mamy do czynienia z mobbingiem wystarczy, **że proces (mobbingu) trwał przez cały określony czas oraz że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing.**

Nękanie w praktyce polega na notorycznym zauważaniu błędów (nawet, gdy nie są popełniane) danej osoby, ciągłym czepianiu się jej czy np. na pytaniu co 8 minut – co robi.

Notoryczność bywa oceniana przez pryzmat występujących wielu zachowań i działań skierowanych przeciwko jednej osobie.

Zastraszanie

Oznacza zagrożenie – informowanie kogoś o zamiarze lub możliwości podjęcia, ale i zaniechania działań, na skutek czego zastraszana osoba znajdzie się w sytuacji przez nią niepożądaney. To również straszenie, zagrożenie, przerażanie kogoś, wprowadzanie w stan niepokoju, lęku, osłabianie czyjejś woli.

Zastraszanie może przybierać formę niejawną poprzez:

- ✚ techniki autoprezentacji, np. robienie groźnych min, zaciskanie pięści, rzucanie czymś;
- ✚ pozornie niewinne chwalenie się, np. znajomościami z przełożonym w zakładzie pracy, władzą, policją, światem przestępczym;
- ✚ opowiadaniem, że się kogoś pobiło;
- ✚ deklarowaniem posiadania broni czy znajomością sztuk walki, np. karate.

Groźba może być także bezwarunkowa, czyli objawiająca się zapowiedzią zemsty, jak również jako warunkowa, np. szantaż.

W systemie prawnym istnieje pojęcie groźby bezprawnej, czyli takiej która może mieć konsekwencje prawno-sądowe.

Z zastraszaniem wiąże się **pojęcie i poczucie przemocy oraz lęku**. W zastraszonym wywołuje uzasadnione poczucie spełnienia groźby lub zagrożenia nią.

Zastraszanie, w przypadku mobbingu może występować wówczas, gdy mobber straszy, że jak pracownik czegoś nie wykona, to poniesie konsekwencje, np. jak nie wejdzie na zalane schody zostanie wszczęte przeciwko niemu postępowanie dyscyplinarne (z pominięciem, iż może to zagrażać życiu lub zdrowiu pracownika). Może występować również, gdy mobber straszy, że na jego miejsce czeka kilkunastu za bramą.

Wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej

To element definicji, który jako jedyny jest **tzw. subiektywny w swym obiektywizmie.**

Jest to kategoria bardziej psychologiczna, niż prawna, a chodzi tutaj o doprowadzenie do niemożliwości efektywnego wykonywania pracy, obniżenia wydajności pracownika czy poczucia gorszości, a kolejno doprowadza do zaburzeń psychicznych i psychosomatycznych.

Kiedy pytam, co jest w tym najważniejsze, pracownicy mobbingowani **odpowiadają, że lęk przed tym, co będzie „dziś” w pracy, bóle somatyczne przed pójściem do pracy i poczucie beznadziejności.**

Co gorsze, zmiana pracy nie zawsze przynosi dobre efekty. Pracownik, bowiem ocenia siebie jako nieprzydatnego i obawia się, że sytuacja z poprzedniej pracy może się powtórzyć.

Dlatego, aby poradzić sobie z obniżoną przydatnością zawodową należy włączyć bardzo dobrą terapię. Jednakże sprawdź, czy osoba z Tobą pracująca w terapii, zna się na osobach doświadczających mobbingu. To specyficzne, choć nie gorsze osoby.

Praca z osobą o zaniżonej ocenie przydatności zawodowej sprowadza się przede wszystkim do pracy nad poczuciem własnej wartości oraz przywróceniem szacunku do swojej osoby. Dopiero później można wdrażać inne formy terapii, jak na przykład ze stresem pourazowym czy traumą.

Działania mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika

Co jest ważne, to nie chodzi tutaj tylko o takie zachowania, które bezpośrednio poniżają lub ośmieszają pracownika w otoczeniu innych. Chodzi tutaj głównie o **wywołanie celu, jakim jest poniżenie czy ośmieszenie.**

Samo pojęcie „ośmieszać” oznacza naigrywanie się, natrząsanie się, czynienie kogoś obiektem drwin. Nadto wyraża się w nim, szkodzenie czyjejś opinii, ranienie kogoś. Z samej tylko definicji wynika charakter zachowań.

Pojęcie to ma również wydźwięk subiektywny, albowiem to **osoba doświadczająca mobbingu określa, czy prezentowane wobec niej zachowania są ośmieszające.** Ośmieszanie nacechowane jest wybitnie na zamiar komuś szkodzący. Ośmieszanie to szydzenie z tej osoby i prezentowanie jej jako gorszej w środowisku.

O poniżeniu brakuje danych w literaturze. Traktują o nim jedynie dokumenty kościelne (np. Katechizm Kościoła Katolickiego, kanon 2481), który wskazuje na odpowiedzialność za słowa. Wyrazem tej odpowiedzialności jest ironia, która zmierza do kpiącego, pogardliwego traktowania innej osoby. Poniżenie uderza w godność człowieka.

Poniżenie jest pogardliwym określeniem, np. osoby wysokiej – kurduplem. Poniżyć można kogoś również wydanym mu poleceniem służbowym lizania butów podwładnemu, czy nakazanie czekania kilku godzin pod salą na spotkanie z przełożonym.

Izolowanie

Izolowanie jest zaburzeniem komunikacyjnym, zmierzającym do ograniczenia kontaktu z innymi osobami. Wyraża się to m.in. przez nie odzywianie się do pracownika, traktowaniu go jak przysłowiowe powietrze, pomijanie przy uroczystościach, jak i awansach.

Izolowaniem pracownika może być również rozmawianie z pracownikiem w tonie podniesionym rozmowy, co na zewnątrz relacji wywoła skutek w postaci odsuwania pracownika od innych osób i miejsc.

Jednakże izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej, będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach obejmujących dyspozycją normy art. 94³ § 2 K.p. – nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie – uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli jest reakcją na naganne zachowanie pracownika to mobbingu nie stwierdzimy (wyrok SA Poznań oraz wyrok SN z dnia 14.12.2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010/9-10/2014).

Izolowanie będzie miało również charakter odsunięcia pracownika od jego dotychczasowych zadań, czy współpracowników, jak na przykład przydzielenie pracownikowi pracy w budynku oddalonym o 10 km.

Wyeliminowanie z zespołu współpracowników

Jest ono następstwem mobbingu pod postacią nękania, zastraszania i poniżania. Za wyeliminowanie z zespołu współpracowników można uznać sytuację, w której pracownik doświadczający mobbingu nagle – z powodu kłopotów zdrowotnych, zmuszony jest korzystać ze zwolnienia lekarskiego i to długotrwałego. **Wyeliminowanie zmierza do tego, aby**

pracownik – będący ofiarą mobbingu, nie zagrażał interesom mobbera.

Zdecydowanie jednak odsuwa się ofiarę od zajęć, które wykonywała wcześniej oraz od środowiska pracy i pracowników. Utrudnia to, w efekcie poszukiwanie wsparcia przez osobę mobbowaną, jak również zbieranie dowodów.

Celem mobbingu jest właśnie wyeliminowanie pracownika z zespołu współpracowników. **Przy czym nie chodzi tutaj tylko o pozbycie się go z obecnego zakładu pracy, ale z całego rynku pracy.**

Odbywa się to przy wykorzystaniu takich technik wywierania wpływu, jak izolowanie, ośmieszanie, poniżanie oraz obniżanie przydatności zawodowej. Zastosowanie ich sprawia, że niezwykle ciężko jest wrócić na rynek pracy, zarówno po zwolnieniu lekarskim, jak i zmianie pracy.

Opis faktów

Czyli co masz wpisać w części 4 tabeli

Nękanie

Opisz dokładnie, jak przebiegały wydarzenia, które kwalifikujesz jako nękanie. Przykładowo, tego dnia (w danej dacie) przyszedłem do pracy, a mobber wszedł do mnie 8 razy w ciągu godziny, z pytaniem „co robię?”.

Pamiętaj! Opisz dokładnie fakty, nie oceniaj ich, tylko skup się na jak najlepszym odzwierciedleniu doznanych doświadczeń.

Zastraszanie

Opisz sytuacje, w których byłeś straszony, np. zwolnieniem z pracy, czy wówczas, kiedy usłyszałeś, że na Twoje miejsce jest 50 pracowników. Mogą to być również takie sytuacje, jak te, w której po prostu czułeś zagrożenie – ktoś stał za Tobą, wydzwaniał do Ciebie po kilkadziesiąt razy dziennie i się nie odzywał, czy nawet, gdy przystawiał Tobie pistolet do głowy (autentyczna sytuacja).

Zastraszaniem mogą być także rozprowadane na **Twój temat plotki, czy stworzona wokół Ciebie atmosfera – to znaczy, że czujesz, że coś się wydarzy, ale nie wiesz co i kiedy.**

Zaniżona ocena przydatności zawodowej

To miejsce na Twoje samo odczuwanie. Zapisz tutaj wszystkie odczucia, jakie towarzyszą Tobie, gdy masz iść do pracy, czy **jak się oceniasz jako pracownik**. Na przykład, że masz bóle brzucha i mdłości w przeddzień pójścia do pracy. Możesz podać jako przykłady, że kiedy zwolniłeś się z pracy, w której doświadczałeś mobbingu i poszedłeś do innej obawiasz się przeżywania takich samych trudności i doświadczeń. To miejsce na subiektywne odczucia. **Nie wstydz się ich i nie oceniaj.** Po prostu je tutaj zapisz.

Działania lub zachowania powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie

Wpisz tutaj wszystkie sytuacje, w których **poczułeś się poniżony lub doszło do ośmieszenia Ciebie**. Mogą to być takie sytuacje, gdy

polecono Tobie umyć samochód Twojego mobbera, czy mobber chodził z Tobą do toalety i sprawdzał, jak często i jak długo korzystasz z toalety.

Działaniem poniżającym czy ośmieszającym może być również to, w którym dyrektor, mimo że nie należy to do Twoich obowiązków, zleca Tobie poszukiwanie różnych rzeczy lub sprawców dewastacji toalet. Może ono zaistnieć werbalnie lub niewerbalnie.

Pamiętaj! Nie pisz, że zostałeś poniżony czy ośmieszony. Opisz dokładnie, na czym ta sytuacja polegała.

Izolowanie

Opisz tutaj sytuacje, w których odczuwałeś odosobnienie od pozostałych członków zespołu. Mogą to być wydarzenia takie, jak polecenie pracy z dala od zespołu, czy powieszenie na drzwiach pokoju pracownika znaku „stop” czy też odmowa rozmowy z nim obowiązująca wśród pracowników. Izolowanie może się wyrażać również w tym, że współpracownicy milkną, kiedy wchodzisz do pokoju.

Znaczenie ma również atmosfera w pracy, acz musisz pamiętać, aby opisywane przez Ciebie sytuacje, były obiektywnie mierzalne. Nie mogą to być subiektywne odczucia, ale fakty! Takie, które można zbadać, poddać analizie czy udowodnić.

Wyeliminowanie z zespołu współpracowników




Oznacza ono opuszczenie dotychczasowej grupy współpracowników, dotychczasowego zespołu. Jednakże nie z powodu własnej decyzji, ale celowego działania mobbera, aby pozbyć się Ciebie z pracy, a najlepiej z rynku pracy.

Wpisz tutaj, jeśli doświadczyłeś takich sytuacji, jak rozwiązanie stosunku pracy, konieczność korzystania ze zwolnienia lekarskiego czy też doprowadzenie do rozwiązania stosunku pracy przez Ciebie. Często na warunkach dla Ciebie niekorzystnych, czy bez zabezpieczenia.





Przy okazji zapamiętaj! **Nie gódź się na porozumienie stron – jest dla Ciebie niekorzystne.** Nie dość, że tracisz prawo do odszkodowania, to jeszcze, aby uzyskać zasiłek dla bezrobotnych musisz czekać 6 miesięcy.

3. Stan zdrowia i przeciwdziałanie






Jaki jest Twój stan zdrowia w związku z doznanymi sytuacjami?

-  Pamiętaj! Musisz wykazać ścisły **związek pomiędzy doświadczanymi sytuacjami a Twoim stanem zdrowia.**
-  Przedstaw odpowiednią dokumentację medyczną i zaznacz, w jakich placówkach medycznych podjęte było leczenie i jakie zażywałeś leki.
-  Określ, jakie koszty poniosłeś w związku z doznawanymi sytuacjami i zbieraj faktury oraz inne dokumenty obrazujące ponoszone koszty.






Czy Twój pracodawca przeciwdziałął mobbingowi?

-  **Czy były organizowane jakieś szkolenia**, w których brałeś udział, o treści związanej z mobbingiem?
-  Czy została w miejscu pracy wprowadzona procedura antymobbingowa?
-  Czy były podejmowane rozmowy celem naprawy sytuacji mobbingowej?
-  Czy są jakieś inne działania obrazujące przeciwdziałanie przez pracodawcę mobbingowi?

Jakie szkody poniosłeś w związku z doznanymi sytuacjami?

-  Czy rozwiązałeś stosunek pracy?
-  Czy rozwiązano z Tobą stosunek pracy?
-  Czy straciłeś majątek?
-  Ile wydałeś na leczenie, na pomoc prawną i terapie?
-  Czy ucierpiały Twoje relacje z rodziną/współpracownikami lub znajomymi.

4. Inne ważne elementy

-  Pamiętaj, aby przygotowywane przez Ciebie kalendarium zdarzeń było, jak najdokładniejsze. I jak najbardziej przejrzyste.
-  Stanowi ono doskonały środek dowodowy do udowodnienia mobbingu.
-  **Możesz go wykorzystać w prowadzonym postępowaniu sądowym lub w celu konsultacji ze mną.**
-  Wiem, że może być Tobie trudno wszystko sobie przypomnieć i spisać. Zrób to jednak dla siebie. Narzędzie to pozwoli Tobie wyrzucić z siebie nieprzyjemne fakty, jak również pozwoli Tobie spojrzeć z tzw. „lotu ptaka-na chłodno”.
-  Pomaga ono określić, czy faktycznie mamy do czynienia z mobbingiem. Czasami może się okazać, że doświadczasz innego zjawiska, które tylko podobne jest do mobbingu. O tym, czym jest mobbing, a czym inne zjawiska – również niepożądane w miejscu pracy – pisałam w e-booku pt. ”Mobbing w miejscu pracy. Jak go rozpoznać i zatrzymać?”.

Zakończenie

Dziękuję, że zapoznałeś się z tym e-bookiem. Mam nadzieję, że przedstawione w nim treści okazały się dla Ciebie przydatne.

Jeśli zaś uznasz, że przedstawiony e-book jest wartościowy, podziel się nim proszę z innymi. Zwłaszcza, kiedy wiesz, że ktoś z Twoich bliskich może znajdować się w opisywanej sytuacji.

Jeśli potrzebujesz mojej pomocy to zapraszam Cię na mojego bloga – www.mobbingwmiejscupracy.pl oraz na stronę naszej Kancelarii – www.adwokatbednarczyk.pl.

Jak mogę Tobie pomóc?

Dziękuję i do zobaczenia/przeczytania na blogu!

Karolina Sikorska-Bednarczyk

Kancelaria Adwokata i Radcy Prawnego

Rafała Bednarczyka

ul. Jana Uphagena 31/1

80-237 Gdańsk

Blog: www.mobbingwmiejscupracy.pl

Tel.: +48 502 878 305

e-mail: kancelaria@adwokatbednarczyk.pl