

Na kim spoczywa odpowiedzialność i ciężar dowodu w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o mobbing, (różnice wobec przypadku dyskryminacji)

MAGDALENA MACIEJEWSKA

Stowarzyszenie Misericordia



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego _____

Prawo pracy jest gałęzią prawa cywilnego, dlatego przepisy kodeksu cywilnego i kodeksu postępowania cywilnego w wielu przypadkach mają zastosowanie w postępowaniach dotyczących prawa pracy.

1. MOBBING

Pojęcie ciężar dowodu zostało uregulowane w art. 6 kodeksu cywilnego tj. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

W postępowaniu cywilnym ciężar udowodnienia faktu wyrażają: art. 3 i 232 kodeksu postępowania cywilnego.

W art. 3 kodeksu postępowania cywilnego ustawodawca wskazał, że strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dokonywać czynności procesowych zgodnie z dobrymi obyczajami, dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody.

Natomiast w art. 232 kodeksu postępowania cywilnego dookreślono, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę.

Nie ulega wątpliwości, szczególnie z przyjętą linią orzecniczą Sądów, że ciężar dowodu, w sprawie wykazania mobbingu oraz jego skutków, spoczywa na pracowniku.¹

W sytuacji kiedy z powodu mobbingu dochodzi do rozwiązania umowy o pracę, zgodnie z dyspozycją z art. 94³ § 5 kodeksu pracy, oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić *na piśmie z podaniem przyczyny*, uzasadniającej rozwiązanie umowy. Należy dokładnie wskazać i opisać działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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.

Zgodnie z kodeksem pracy jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi. Pracodawca jeśli chce uwolnić się od odpowiedzialności, z tytułu zarzutów o mobbing, powinien udowodnić przed sądem, że fakty i zdarzenia wykazywane przez pracownika nie miały w ogóle miejsca, ewentualnie, że nie stanowią mobbingu oraz że pracodawca podjął wszystkie i właściwe czynności, które powinny być skuteczne dla zapobiegania mobbingowi w zakładzie pracy.

1 zob. wyr. SN: z 6.12.2005 r., III PK 94/05, Legalis; z 5.10.2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, Nr 21-22, poz. 312; z 5.12.2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, Nr 1-2, poz. 12; z 2.10.2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011, Nr 9-10, poz. 125 oraz post. SN z 24.2.2012 r., II PK 276/11, Legalis, Komentarz Prawo Pracy, Art. 94 3 KP red. Sobczyk 2025, wyd. 7/Dominika Dörre-Kolasa.

Reasumując odpowiedzialność w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o mobbing ponosi pracodawca, chyba, że wykaże, że skutecznie przeciwdziałał mobbingowi w zakładzie pracy lub, że fakty i zdarzenia wskazywane przez pracownika nie miały miejsca.

Natomiast ciężar dowodu w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o mobbing, inicjowanych przez pracownika, spoczywa właśnie na nim. To pracownik powinien przedstawić dowody na poparcie faktów i zdarzeń które zgłasza i które stanowią podstawę do wszczęcia tego postępowania.

2. DYSKRYMINACJA

Kodeks pracy w art. 94 pkt 2 b nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z art. 18^{3b} kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4², uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika

2 **Art. 18^{3b} § 2** Zasady równego traktowania w zatrudnieniu **nie naruszają działania**, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nietoczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. **Nie stanowią naruszenia** zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. **Nie stanowi naruszenia** zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 (zakaz dyskryminacji pracowników)³, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że **pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.**

W tym wypadku nie stosuje się art. 6 kodeksu cywilnego, czyli ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Pracodawca nie będzie naruszał zasady równego traktowania w zatrudnianiu, jeżeli w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi powodami.

Jeżeli pracownik uzna, że został poszkodowany przez pracodawcę ze względu na nierówne traktowanie w zatrudnieniu, to obowiązek udowodnienia, że taka zasada nie została złamana, a pracodawca wykazał się obiektywnymi powodami, będzie ciążył właśnie na pracodawcy.

Pracownik natomiast, wszczynając postępowanie przed sądem, powinien wykazać jedynie fakty i zdarzenia, które uprawdopodobniają zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu skierowany przeciwko pracodawcy, natomiast nie musi tych faktów udowadniać, ani przedstawiać stosownych dowodów.

3 **Art. 18^{3a} § 1.** Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.



Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.

