



FUNDACJA  
SCIENCE WATCH POLSKA

# Jak bronić się przed mobbingiem na uczelni?

Joanna Koczaj-Dyrda  
radca prawny

Joanna Koczaj-Dyrda Kancelaria  
Radcy Prawnego

**Organizator - Fundacja Science Watch Polska**

**[www.sciencewatch.pl](http://www.sciencewatch.pl)**

**Webinar 7.04.2021 r.**

# DZIŚ JEST SZCZEGÓLNY DZIEŃ

- ▶ Dziś jest szczególny dla mnie dzień, ponieważ 7 kwietnia 2015 r. wysłałam list do pracowników Ministerstwa Zdrowia.
- ▶ Nie mogłam już dłużej patrzeć, jak oprawcy znęcają się nad niewinnymi ludźmi.
- ▶ Stałam w obronie swojej i innych Pracowników MZ.
- ▶ Ofiar było kilkaset.
- ▶ Jestem sygnalistką.
- ▶ Oprawcy zgotowali mi w odwecie piekło.
- ▶ Wszczęli przeciwko mnie w sumie 9 postępowań, w tym 3 karne oparte na nieprawdziwych zarzutach.
- ▶ Było to 6 lat temu.
- ▶ Oprawcy do tej pory nie ponieśli żadnej odpowiedzialności. Niektórzy nawet awansowali.

# Definicja ustawowa

## ► Art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy:

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.

**Przesłanki te muszą być spełnione łącznie.**

## „dotyczące pracownika”

### ► Art. 22 Kodeksu pracy stosunek pracy:

§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

# Forma pisemna

- ▶ Art. 29 § 2 Kodeksu pracy:

Umowę o pracę zawiera się **na piśmie**.

Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi **na piśmie** ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

# Elementy składowe stosunku pracy to:

- ▶ Zobowiązanie pracownika podjęte na piśmie:
- ▶ Do wykonywania określonej pracy
- ▶ Na rzecz pracodawcy
- ▶ Pod jego kierownictwem
- ▶ W miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę
  
- ▶ Zobowiązanie pracodawcy podjęte na piśmie:
- ▶ Do zatrudniania pracownika
- ▶ Do wypłaty wynagrodzenia

# Gdy przesłanki są spełnione...

- ▶ Spełnienie wymienionych przesłanek oznacza, że jest to dwustronnie zobowiązujący stosunek pracy
- ▶ **BEZ WZGLĘDU NA NAZWĘ** zawartej przez strony umowy.
- ▶ Zawarcie umowy cywilnoprawnej w sytuacji, gdy spełnione zostały warunki stosunku pracy - jest niedopuszczalne.
- ▶ Oznacza to, że jeżeli zostały spełnione te warunki, to jest to umowa o pracę, bez względu na to, jaką nazwą została opatrzona.
- ▶ **Biorący zlecenie jest w takiej sytuacji pracownikiem.**

# Obowiązek pracodawcy

- ▶ Art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy:

**Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi**

- ▶ obowiązek o charakterze powszechnym
- ▶ odpowiedzialność za jego niewypełnienie jest bezwzględna
- ▶ pracodawca odpowiada za działania:
  - ▶ własne
  - ▶ podległych mu pracowników
- ▶ pracodawca odpowiada za całokształt funkcjonowania zakładu pracy
- ▶ oraz za panującą w nim atmosferę
- ▶ działania pracodawcy nie mogą być iluzoryczne ani na pokaz



# Pozostałe przesłanki definicji mobbingu

- ▶ „uporczywe” to systematyczne: za każdym razem, gdy ...
- ▶ „długotrwałe” jest rozpatrywane w sposób zindywidualizowany i uwzględnia okoliczności konkretnego przypadku, o charakterze ciągłym, trwające co najmniej 5 tygodni (starsze orzecznictwo: co najmniej pół roku), choć jest najnowsze orzecznictwo, zgodnie z którym ta „długotrwałość” zależy od konkretnego przypadku i indywidualnych cech ofiary
- ▶ „nękanie” to ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś
- ▶ „zastraszanie” to wzbudzanie u ofiary nieustannego braku poczucia bezpieczeństwa w celu stałego utrzymywania nad nią kontroli

# Warunek konieczny

► Art. 94<sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy:

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Najpierw jednak trzeba udowodnić mobbing, potem rozstrój zdrowia, a na koniec jeszcze wykazać związek przyczynowo-skutkowy, to znaczy że rozstrój zdrowia ofiary wynikał z udowodnionego już mobbingu.

# Nie każde naruszenie jest mobbingiem

## **Molestowanie:**

- ▶ Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. molestowaniem jest każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
- ▶ Jak wynika z treści omawianego przepisu, do wystąpienia molestowania nie jest konieczne ani długotrwałe podejmowanie zachowań o charakterze dyskryminacyjnym, ani wielość takich zachowań, co więcej, sprawca dyskryminacji w formie molestowania nie musi nawet działać w celu naruszenia godności pracownika i stworzenia wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, wystarczy, że jego zachowanie przyniesie taki skutek.

# Zasada równych praw

- ▶ Przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. wyraża **zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć.** Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków.
- ▶ Stosownie do art. 18<sup>3c</sup> k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1); wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, **obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia**, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (§ 2); pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

# Dyskryminacja

- ▶ Dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami **gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia**, przykładowo wymienione w art. 18(3a) § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Takim niedozwolonym kryterium różnicowania pracowników jest np. wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania bądź prowadzący do ograniczeń wynikających z funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami mogą utrudniać mu pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami, przy czym ograniczenia te mają charakter długotrwały (art. 18(3a) § 5 pkt 2 k.p.), ujawnienie nosicielstwa wirusa HIV, rodzicielstwo, odbywanie aplikacji radcowskiej, obywatelstwo, miejsce zamieszkania (Wyrok SN z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 367/16)

# Każde naruszenie jest też naruszeniem dóbr osobistych pracownika

- ▶ Pracodawca jest obowiązany wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.), ma obowiązek szanować **godność** i inne dobra osobiste pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.). Z tych ogólnie sformułowanych obowiązków wynikają obowiązki szczegółowe - dbanie o dobrą atmosferę pracy, przeciwdziałanie konfliktom, zapobieganie naruszaniu godności pracowników.
- ▶ **Godność pracownicza to poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych.** Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych.

# Kto odpowiada?

- ▶ 1. Co do zasady osoba prawna może odpowiadać za naruszenie dóbr osobistych innego podmiotu, dokonane w taki sposób, że można jej przypisać sprawstwo. Dotyczy to przede wszystkim sytuacji, gdy naruszenia dóbr osobistych dokonują **osoby piastujące funkcje organów osoby prawnej**. Jeśli naruszenie dóbr dotyczy pracownika, to działania te słusznie mogą być odbierane jako działania samego pracodawcy, który jest legitymowany biernie w sporze sądowym o ochronę dóbr osobistych. Odpowiedzialność pracodawcy będącego osobą prawną wobec pracownika pokrzywdzonego zachowaniem innego pracownika może więc mieć w takiej sytuacji charakter odpowiedzialności sprawczej (własnej), która występuje, gdy szkoda została wyrządzona z winy organu osoby prawnej.
- ▶ 2. W przypadku naruszenia dóbr osobistych w ramach stosunku pracy pracownik pozywa pracodawcę, niezależnie od tego, kto dopuścił się de facto naruszenia dóbr osobistych pracownika (bezpośredni przełożony, osoba upoważniona do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, czy np. pracownik oceniający na polecenie pracodawcy pracę powoda) (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 9 listopada 2017 r., III APa 21/17)

# Odpowiada pracodawca

- ▶ Obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika obejmuje także zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez innych, podległych mu pracowników. Z tego względu **tolerowanie takich naruszeń stanowi przyczynienie** się pracodawcy do wynikającej z nich szkody, uzasadniające jego własną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy jego organu na podstawie art. 416 k.c. (Wyrok SN z dnia 2 lutego 2011 r., II PK 189/10)

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2021 r., poz. 478, tj.):

**Art. 121.** Czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do rektora uczelni publicznej wykonuje przewodniczący rady uczelni, a w uczelni niepublicznej - założyciel.

**Art. 116 ust. 5** Szczegółowy zakres obowiązków nauczyciela akademickiego ustala rektor.



# Rektor

- ▶ **Art. 23. [Kompetencje rektora; regulamin organizacyjny; środki odwoławcze od decyzji rektora; odpowiedzialność rektora]**
- ▶ 1. Do zadań rektora należą sprawy dotyczące uczelni, z wyjątkiem spraw zastrzeżonych przez ustawę lub statut do kompetencji innych organów uczelni.
- ▶ 2. Do zadań rektora należy w szczególności:
  - ▶ 1) **reprezentowanie uczelni;**
  - ▶ 2) **zarządzanie uczelnią;**
  - ▶ 5) **wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy;**
  - ▶ 6) **powoływanie osób do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelni i ich odwoływanie;**
  - ▶ 7) **prowadzenie polityki kadrowej w uczelni;**
  - ▶ 10) **prowadzenie gospodarki finansowej uczelni;**
  - ▶ 11) **zapewnianie wykonywania przepisów obowiązujących w uczelni.**
- ▶ 3. Rektor nadaje regulamin organizacyjny,
- ▶ 4. Od decyzji administracyjnych wydawanych przez rektora służy wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy.
- ▶ 6. Rektor ponosi odpowiedzialność za swoje działania na zasadach określonych w ustawie oraz w przepisach odrębnych.

# Zachowania mobbingowe

- ▶ Reagowanie krzykiem i irytacją
- ▶ Przerywanie wypowiedzi
- ▶ Negowanie każdej wypowiedzi ofiary
- ▶ Wywracanie oczami
- ▶ Wzdychanie, prychnanie
- ▶ Wymowne spojrzenia
- ▶ Sabotowanie działań ofiary
- ▶ Nieustanna, bezpodstawna krytyka, także w obecności innych pracowników
- ▶ Zarzucanie nieprawdy
- ▶ Ciągłe upominanie
- ▶ Niedopuszczanie do głosu
- ▶ Unikanie wzrokiem
- ▶ Brak odpowiedzi na powitanie

# Zachowania mobbingowe II

- ▶ Upokarzanie
- ▶ Stosowanie pogrózek
- ▶ Obmawianie
- ▶ Naruszanie prywatności ofiary
- ▶ Ośmieszanie
- ▶ Unikanie rozmów
- ▶ Zakazywanie innym pracownikom rozmawiania z ofiarą
- ▶ Blokowanie ofierze komunikacji z innymi pracownikami
- ▶ Przeszukiwanie rzeczy osobistych ofiary
- ▶ Wywlekanie na forum publicznym szczegółów z życia prywatnego ofiary, w tym także dotyczących zdrowia
- ▶ Wydawanie poleceń wykonania zadań przekraczających umiejętności ofiary
- ▶ Nakazywanie pozostawania po godzinach pracy bez potrzeby
- ▶ Przeciążanie ofiary pracą, także ponad jej siły fizyczne

# Zachowania mobbingowe III

- ▶ Podważanie wiarygodności ofiary
- ▶ Podważanie wiarygodności efektów jej pracy
- ▶ Fałszywe zarzuty
- ▶ Pomawianie
- ▶ Sugerowanie choroby psychicznej i „niepodważalne” dowody
- ▶ Deprecjonowanie ofiary
- ▶ Odsuwanie od zadań
- ▶ Powierzenie prac poniżej kwalifikacji ofiary
- ▶ Powierzenie prac uwłaczających godności ofiary: „wyczyść kible”
- ▶ Stawanie za plecami ofiary i patrzenie jej na ręce w oczekiwaniu na kolejny błąd
- ▶ Szydzenie z ofiary i jej wyglądu
- ▶ Przedrzeźnianie ofiary, parodiowanie
- ▶ Wzajemne napuszczanie na siebie pracowników, nagonka na ofiarę, wspólny wróg

# Te, które nas najbardziej interesują...

- ▶ Blokowanie rozwoju zawodowego
- ▶ Blokowanie awansu
- ▶ Pomijanie przy szkoleniach
- ▶ Odmowa wyjazdów na szkolenia, konferencje
- ▶ Odbieranie projektu
- ▶ Uniemożliwianie nawiązywania kontaktów naukowych/zawodowych
- ▶ Odmowa sfinansowania publikacji naukowych
- ▶ Zmuszanie do opłacania publikacji naukowych z własnej kieszeni
- ▶ Zmuszanie do opłacania szkoleń zawodowych z własnej kieszeni
- ▶ Odmowa zwrotu i rozliczenia kosztów delegacji służbowej
- ▶ Dyskredytowanie w oczach studentów
- ▶ Robienie negatywnej opinii u innych pracowników naukowych
- ▶ Listy gończe
- ▶ Negatywne opinie w innych zakładach naukowych
- ▶ Wyzwiska na korytarzu
- ▶ Pomawianie o plagiat
- ▶ Wszczywanie postępowań dyscyplinarnych opartych na fikcyjnych zarzutach

# Mobber

## To, co widzimy:

- ▶ Systematycznie wrogie zachowanie
- ▶ Wykazuje przez długi czas
- ▶ Falami: znęca się nad ofiarą, potem idzie do następnej, by potem znów powrócić
- ▶ Typowy sprawca przemocy
- ▶ Skłonny do agresji
- ▶ Osobowość neurotyczna: lęk, gniew, irytacja, drażliwość, wrogość
- ▶ Niska ugodowość
- ▶ Strach
- ▶ Niskie poczucie własnej wartości

# Cechy mobbera

- ▶ Impulsywny
- ▶ Wymierza ciosy na oślep
- ▶ Szybciej robi niż myśli, szybciej mówi niż myśli
- ▶ Bez żadnej refleksji
- ▶ Całkowity brak zdolności empatii
- ▶ Brak zahamowań
- ▶ Brak poczucia wstydu
- ▶ Brak poczucia obciachu
- ▶ Brnie w zaparte
- ▶ Przypisuje innym to, co sam robi
- ▶ Działa na zasadzie retorsji: oskarżony o mobbing, sam robi z siebie ofiarę

# Mobber

- ▶ Z góry zakłada złe intencje
- ▶ Wszędzie wietrzy podstęp
- ▶ Ma skłonność do ruminacji, czyli rozpamiętywania negatywnych zdarzeń
- ▶ Nakręcanie się
- ▶ Bodźce z otoczenia interpretuje w kategoriach agresji i wrogości lub podstępu
- ▶ Wszyscy na niego czyhają, zbierają na niego haki
- ▶ Czyhają na jego stanowisko, chcą go wygryźć
- ▶ Mściwy, planuje akcje odwetowe
- ▶ Ofiara już dawno zapomniała, o co chodzi, mobber - wręcz przeciwnie
- ▶ Fantazjuje o zemście



# Mobber

- ▶ Rozpoczyna terror psychiczny wobec osób, które brały udział w zdarzeniu albo zupełnie niewinnych, posądzając je o sprzyjanie wrogom
- ▶ Szuka wspólnego wroga, żeby zjednoczyć wokół siebie sojuszników
- ▶ Krytycznie nastawiony
- ▶ Łatwo przekracza granice
- ▶ Szybko wybucha gniewem
- ▶ Sceptyczny
- ▶ Podnosi głos
- ▶ Atakuje gwałtownie
- ▶ Atak złości na ofiarę jest nieadekwatny do sytuacji i zmasowany

# Mobber

- ▶ Bezpodstawnie oskarża
- ▶ Dojeżdża ofiarę
- ▶ Grozi, zastrasza, chcąc za wszelką cenę złamać opór ofiary
- ▶ Zaczepny, prowokuje konflikty
- ▶ Reaguje przesadnie na najmniejszy nawet opór, apodyktyczny
- ▶ Każdy opór usiłuje zdusić w zarodku, podobnie jak odmienne zdanie
- ▶ Narcyzm, czyli poczucie bycia uprzywilejowanym
- ▶ Traktuje ludzi instrumentalnie wyciskając ich jak cytryny
- ▶ Brak odpowiedzialności za swoje czyny i za swoje życie
- ▶ Obwinia wszystkich wokół za swoje niepowodzenia
- ▶ On nigdy nie jest winny
- ▶ Buta, arogancja i poczucie bezkarności

# Mobber

- ▶ Myśli kategoriami siły, wyznaje kult siły
- ▶ Bezczelny i arogancki, poniża innych
- ▶ Kłamię jak najęty, także w Sądzie
- ▶ Skargi na mobbing uznaje za przejaw agresji ofiary wobec niego
- ▶ Zgłoszenia na policję uznaje jako nękanie, jawi się jako „ofiara”
- ▶ W bezpośredniej konfrontacji z ofiarą, usiłuje ją od razu zmiażdżyć
- ▶ Opluwanie ofiary: nie tylko ja jestem tym złym
- ▶ Poczucie własnej wartości buduje deprecjonując innych
- ▶ Zastraszanie służy manipulowaniu
- ▶ Nie znosi porażek

A co z otoczeniem mobbera?

# Mobber to psychopata czy socjopata?

- ▶ Psychopata to osoba towarzyska, czarująca, ma duże grono znajomych, jest wygadana i przyciąga do siebie kolejne osoby. Manipuluje ludźmi dla swoich celów, a oni tego nie widzą. Z łatwością potrafi usprawiedliwić każde swoje zachowanie, podaje racjonalne wytłumaczenia. Potrafi bardzo dobrze się sprzedać, umiejętnie zrzuca winę na wszystkich wokół, nigdy nie jest winny. Sprawia wrażenie nieustraszonego, nie odczuwa lęku, kłamie, manipuluje i celowo wprowadza w błąd. Lekceważy normy społeczne, nie uznaje autorytetów, nie ma empatii.
- ▶ Socjopata to osoba, która nie odczuwa wstydu, ani wyrzutów sumienia, traktuje ludzi instrumentalnie, tylko do własnych celów, nie nawiązuje bliskich więzi, nie okazuje czułości, troski, życzliwości, nie potrafi nawiązać prawdziwej, szczerzej przyjaźni, lekceważy normy społeczne, udaje dobrze wychowanego, ale są to tylko pozory.

# Moim zdaniem

- ▶ Niektórzy ludzie po prostu rodzą się źli, mają parszywe geny i obrzydliwe charaktery, mobber się nie zmienia, jedyny system wartości, jaki wyniósł z domu to: „albo ty będziesz gnoić, albo ciebie będą gnoić”, a „pierwszy milion trzeba ukraść”.
- ▶ Nie znam ani jednego mobbera, który byłby inteligentny
- ▶ Znam tylko takich, którzy są całkowicie pozbawieni wyobraźni
- ▶ Są prymitywni i nie mają żadnych zahamowań
- ▶ Mają kompleksy widoczne gołym okiem
- ▶ Ich agresja wynika ze strachu

# Co zrobić z mobberem?

- ▶ Orzecznictwo:

- ▶ Postanowienie SN z dnia 25 kwietnia 2018 r., I PK 151/17

Na tle art. 52 § 1 pkt.1 KP kryteria oceny zachowań kadry kierowniczej mogą być znacznie bardziej restrykcyjne.

- ▶ Wyrok SN z dnia 29 czerwca 2005 r., SN I PK 290/04

Zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym polegające na ubliżaniu współpracownikom może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt.1 k.p.)

- ▶ Postanowienie SN z dnia 30 sierpnia 2018 r., I PK 184/17

Nie jest dopuszczalne (jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego) wzajemne odnoszenie się do siebie pracowników z użyciem słów obraźliwych, wulgarnych, obelżywych i obscenicznych. Naruszanie przez jednych pracowników godności i dobrego imienia innych może w skrajnych przypadkach doprowadzić nawet do zastosowania wobec naruszcycieli art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

# Ofiara

- ▶ Osoba mądra, inteligentna, pracowita, uczciwa, błyskotliwa, błyskawicznie łączy fakty
- ▶ Atrakcyjna towarzysko i z wyglądu, lubiana, podziwiana, wyróżniana ze względu na swoją osobowość, odważna, życzliwa, uśmiechnięta, lider
- ▶ Ma silny kręgosłup moralny, stabilny system wartości wyniesiony z domu, poczucie sprawiedliwości, kieruje się względami słuszności
- ▶ Ma bardzo wysoką zdolność empatii
- ▶ Ma wszystkie te cechy, których nie ma mobber
- ▶ Stanowi zbyt duży kontrast w zestawieniu z mobberem
- ▶ To są negatywne emocje, usuwanie przeszkody, walka o władzę

Jakie są skutki mobbingu dla ofiary?

# Wszczynanie bezpodstawnych postępowań dyscyplinarnych

- ▶ **Art. 275. [Podstawy odpowiedzialności dyscyplinarnej]**
- ▶ 1. Nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za przewinienie dyscyplinarne stanowiące czyn uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego.
- ▶ 2. Ustanie zatrudnienia w uczelni nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej za przewinienie dyscyplinarne popełnione w trakcie tego zatrudnienia.
- ▶ 3. Odpowiedzialność, o której mowa w niniejszym rozdziale, nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej lub zawodowej przewidzianej w odrębnych przepisach.



# Obowiązki nauczycieli akademickich

- ▶ **Art. 115. [Obowiązki nauczycieli akademickich]**
- ▶ 1. Do podstawowych obowiązków nauczyciela akademickiego będącego pracownikiem: 1) dydaktycznym - należy kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów;
- ▶ 2) badawczym - należy prowadzenie działalności naukowej lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów;
- ▶ 3) badawczo-dydaktycznym - należy prowadzenie działalności naukowej, kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów.
- ▶ 2. Nauczyciel akademicki jest obowiązany do uczestniczenia w pracach organizacyjnych na rzecz uczelni oraz stałego podnoszenia kompetencji zawodowych.

Naruszenie tych obowiązków jest podstawą do wskazania naruszeń podlegających odpowiedzialności dyscyplinarnej

# Wymierzanie bezzasadnych kar

## ▶ Art. 276. [Kary dyscyplinarne]

### ▶ 1. Karami dyscyplinarnymi są:

- ▶ 1) upomnienie;
- ▶ 2) nagana;
- ▶ 3) nagana z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego o 10%-25% na okres od miesiąca do 2 lat;
- ▶ 4) pozbawienie prawa do wykonywania zadań promotora, recenzenta oraz członka komisji w postępowaniach w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego oraz tytułu profesora na okres od roku do 5 lat;
- ▶ 5) pozbawienie prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat;
- ▶ 6) wydalenie z pracy w uczelni;
- ▶ 7) wydalenie z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat;
- ▶ 8) pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat.

### ▶ 2. Za jedno przewinienie dyscyplinarne orzeka się jedną karę dyscyplinarną, a za kilka przewinień orzeka się jedną karę, najsurowszą.

### ▶ 3. Informację o prawomocnym orzeczeniu kary dyscyplinarnej, o której mowa w ust. 1 pkt 4-8, zamieszcza się w systemie, o którym mowa w art. 342 ust. 1.

# Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności

## ▶ **Artykuł 10 Wolność wyrażania opinii**

- ▶ 1. Każdy ma prawo do wolności wyrażania opinii. Prawo to obejmuje wolność posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania informacji i idei bez ingerencji władz publicznych i bez względu na granice państwowe. Niniejszy przepis nie wyklucza prawa Państw do poddania procedurze zezwoleń przedsiębiorstw radiowych, telewizyjnych lub kinematograficznych.
- ▶ 2. Korzystanie z tych wolności pociągających za sobą obowiązki i odpowiedzialność **może podlegać takim wymogom formalnym, warunkom, ograniczeniom i sankcjom**, jakie są przewidziane przez ustawę i niezbędne w społeczeństwie demokratycznym w interesie bezpieczeństwa państwowego, integralności terytorialnej lub bezpieczeństwa publicznego **ze względu na konieczność zapobieżenia zakłóceniu porządku lub przestępstwu, z uwagi na ochronę zdrowia i moralności, ochronę dobrego imienia i praw innych osób oraz ze względu na zapobieżenie ujawnieniu informacji poufnych lub na zagwarantowanie powagi i bezstronności władzy sądowej.**

# Wyrok ETPCz w sprawie KULA v. TURCJA

20233/06, Wolność wyrażania opinii. Udział pracownika naukowego uniwersytetu w programie telewizyjnym nagrany w ośrodku poza miejscem jego zamieszkania bez zezwolenia dziekana jego wydziału, KULA v. TURCJA - Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

- ▶ Nie jest zadaniem Trybunału, w czasie wykonywania swej kontroli, zastępowanie właściwych sądów krajowych, lecz weryfikacja pod kątem art. 10 Konwencji rozstrzygnięć, które zostały przez te sądy wydane przy wykonywaniu przysługującej im swobody decyzyjnej. Nie wynika stąd, iż Trybunał musi się ograniczyć do zbadania, czy pozwane państwo wykorzystywało swe uprawnienia w dobrej wierze, z należytą starannością i w sposób uzasadniony: **Trybunał musi zbadać zaskarżoną ingerencję w świetle całokształtu danej sprawy, aby ocenić, czy była ona "proporcjonalna do uprawnionego celu, który miał zostać zrealizowany", oraz czy powody przedstawione przez władze krajowe dla jej uzasadnienia są "istotne i wystarczające"**. Czyniąc to, Trybunał musi ustalić, czy krajowe organy władze stosowały przepisy [krajowe] zgodne z zasadami chronionymi przez art. 10 Konwencji, opierając się ponadto na zasadnej ocenie istotnych okoliczności faktycznych.

# KULA v. TURCJA

- ▶ Trzeba nadto wskazać, iż rzetelność postępowania i zapewnione gwarancje proceduralne zapewnione skarżącemu to czynniki, które należy również wziąć pod uwagę przy ocenie **proporcjonalności ingerencji w wykonywanie wolności wyrażania opinii z art. 10**. Trybunał przyjmował wcześniej, iż brak skutecznej kontroli sądowej może uzasadniać stwierdzenie naruszenia art. 10 Konwencji. Tym samym, jak wcześniej wskazywał Trybunał w kontekście tego artykułu, jakość przeprowadzonej przez sąd kontroli konieczności środka ma szczególne znaczenie w tej mierze, łącznie z wykonywaniem takiej kontroli w ramach przysługującego [organowi krajowemu] marginesu uznania.
- ▶ W niniejszej sprawie trzeba wskazać, iż dotyczy ona nie tylko późniejszej sankcji dyscyplinarnej wymierzonej skarżącemu [jako pracownikowi naukowemu uniwersytetu] za udział bez zezwolenia [dziekana wydziału] w programie telewizyjnym poza miastem swego zamieszkania, lecz również ograniczenia wcześniejszego w formie odmowy wydania zgody na udział skarżącego w emisji programu w dniu 31 marca 2001 r., który to udział stał się powodem wymierzenia przedmiotowej sankcji [dyscyplinarnej]. **Należy wskazać, iż w sferze wolności wypowiedzi margines uznania przysługujący układającym się Państwom idzie w parze ze szczególnie surową kontrolą europejską ze względu na znaczenie tejże wolności, co Trybunał wielokrotnie podkreślał. Tym samym potrzeba zastosowania ewentualnego ograniczenia musi zostać wykazana w przekonujący sposób.**

# Jak się bronić?

- ▶ Od początku stawiać granice
- ▶ Zgłaszać sprawę do przełożonych mobbera
- ▶ Rozważyć zgłoszenie sprawy do Komisji Antymobbingowej
- ▶ Rozważyć zgłoszenie sprawy do prokuratury
- ▶ Rozważyć zgłoszenie sprawy mediom
- ▶ Za wszelką cenę trzymać się razem: w jedności siła
- ▶ Nigdy nie odwracać głowy od ofiary
- ▶ Rozważyć sprawę postępowania w Sądzie

# Sygnaliści

- ▶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii
- ▶ Kto reprezentuje uczelnię? Rektor
- ▶ Kto zarządza uczelnią? Rektor
- ▶ Kto prowadzi gospodarkę finansową uczelni? Rektor
- ▶ Kto zapewnia wykonywanie przepisów obowiązujących w uczelni? Rektor

Komu Państwo chcecie zgłaszać nadużycia?

# Dziś jest dzień szczególny dla mnie...

- ▶ Ja zgłosiłam nadużycia. Napisałam list. Po 5 latach postępowania karnego, Sąd oddalił moje wnioski dowodowe i uznał mnie za winną pomówienia. Sąd uznał, że znęcanie się nad niepełnosprawnymi, uderzenia w twarz, wyzwiska, naruszanie nietykalności cielesnej, wyprowadzanie niewinnych pracowników w asyście ochrony, zmuszanie do bezsensownych nadgodzin, pomawianie niewinnych pracowników o oszustwa, kradzieże i przywłaszczanie mienia to **twarde zarządzanie**.
- ▶ Ledwo to przeżyłam. Nie miałam z czego żyć, na koncie zostało mi 37 złotych.
- ▶ Za to, że zgłosiłam nadużycia i stanęłam w obronie maltretowanych pracowników miałam jeszcze zapłacić oprawcy 10 000 złotych nawiązki.
- ▶ Sąd II instancji umorzył postępowanie po ponad 5 latach od rozpoczęcia. Postępowanie, które w ogóle nie powinno się toczyć. Toczyło się, bo Sąd nie zdołał odróżnić faktów od opinii.



# Na zakończenie

- ▶ Zanim Państwo cokolwiek zgłosicie proszę bardzo dobrze się zastanowić, czy naprawdę warto i co tak naprawdę możecie Państwo zyskać, a co stracić.
- ▶ Dziękuję za uwagę.
- ▶ Joanna Koczaj-Dyrda
- ▶ [joanna.koczaj@gmail.com](mailto:joanna.koczaj@gmail.com)