

DOCHODZENIE ROSZCZEŃ

ZWIĄZANYCH Z MOBBINGIEM,
DYSKRYMINACJĄ
I MOLESTOWANIEM

Grzegorz Jędrejek

ZAGADNIENIA PRAWNE

DOCHODZENIE ROSZCZEŃ

ZWIĄZANYCH Z MOBBINGIEM, DYSKRYMINACJĄ I MOLESTOWANIEM

Grzegorz Jędrejek

ZAGADNIENIA PRAWNE

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 9 listopada 2016 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Ewa Fonkowicz

Opracowanie redakcyjne

Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Łamanie

Wolters Kluwer

Zdjęcie na okładce

Zffoto/fotolia

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni


SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2017

ISBN: 978-83-8092-913-5

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

| | |
|---------------------|----|
| Wykaz skrótów | 11 |
|---------------------|----|

| | |
|-------------|----|
| Wstęp | 13 |
|-------------|----|

Rozdział 1

| | |
|---|-----------|
| Mobbing, dyskryminacja i molestowanie jako patologiczne zjawiska w miejscu pracy | 15 |
|---|-----------|

| | |
|--------------------------|----|
| 1.1. Uwagi wstępne | 15 |
|--------------------------|----|

| | |
|--------------------|----|
| 1.2. Mobbing | 16 |
|--------------------|----|

| | |
|--------------------------|----|
| 1.3. Dyskryminacja | 33 |
|--------------------------|----|

| | |
|-------------------------|----|
| 1.4. Molestowanie | 41 |
|-------------------------|----|

| | |
|-----------------------------------|----|
| 1.5. Molestowanie seksualne | 43 |
|-----------------------------------|----|

| | |
|---------------------------------|----|
| 1.6. Nierówne traktowanie | 45 |
|---------------------------------|----|

| | |
|--|----|
| 1.7. Mobbing i dyskryminacja a inne zjawiska w miejscu pracy . | 48 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| 1.8. Zbieg patologicznych zachowań w miejscu pracy | 50 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| 1.9. Mobbing i dyskryminacja a prawo karne | 54 |
|--|----|

| | |
|--------------------------|----|
| 1.10. Podsumowanie | 56 |
|--------------------------|----|

Rozdział 2

| | |
|---|-----------|
| Rozwiązywanie konfliktów przed dochodzeniem roszczeń | 58 |
|---|-----------|

| | |
|--------------------------|----|
| 2.1. Uwagi wstępne | 58 |
|--------------------------|----|

| | |
|----------------------------|----|
| 2.2. Spór a konflikt | 61 |
|----------------------------|----|

| | |
|---|----|
| 2.3. Rozwiązanie konfliktu a dochodzenie roszczeń | 63 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| 2.4. Sposoby rozwiązania konfliktu w miejscu pracy | 65 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| 2.5. Rozwiązanie konfliktu w drodze negocjacji z mobberem | 69 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| 2.6. Zasady prowadzenia negocjacji | 79 |
|--|----|

| | |
|---|-----|
| 2.7. Rozwiązanie konfliktu w drodze mediacji prowadzonej w zakładzie pracy | 83 |
| 2.8. Rozwiązanie konfliktu w drodze procedur obowiązujących w zakładach pracy | 86 |
| 2.9. Negocjacje a mediacja | 94 |
| 2.10. Podsumowanie | 100 |

Rozdział 3

| | |
|--|------------|
| Roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu, dyskryminacji i molestowania | 102 |
| 3.1. Uwagi wstępne | 102 |
| 3.2. Pojęcie roszczenia | 104 |
| 3.3. Roszczenia przysługujące w razie mobbingu | 105 |
| 3.3.1. Reżim odpowiedzialności odszkodowawczej | 105 |
| 3.3.2. Roszczenia wobec pracodawcy | 114 |
| 3.3.2.1. Katalog roszczeń | 114 |
| 3.3.2.2. Roszczenie o odszkodowanie z tytułu nienależytej realizacji obowiązku wskazanego w art. 94 ³ § 1 k.p. | 117 |
| 3.3.2.3. Roszczenie o zadośćuczynienie | 117 |
| 3.3.2.4. Roszczenie o odszkodowanie | 122 |
| 3.3.3. Roszczenia wobec mobbera | 126 |
| 3.3.4. Roszczenia wobec pracodawcy, który sam stosuje mobbing | 128 |
| 3.4. Roszczenia przysługujące w razie dyskryminacji | 129 |
| 3.5. Roszczenia przysługujące w razie molestowania | 134 |
| 3.6. Pouczenie sądu o roszczeniach przysługujących powodowi | 134 |
| 3.7. Zbieg roszczeń | 136 |
| 3.8. Postulaty <i>de lege ferenda</i> | 141 |
| 3.9. Podsumowanie | 145 |

Rozdział 4

| | |
|--|------------|
| Wszczęcie postępowania przeciwko pracodawcy | 147 |
| 4.1. Uwagi wstępne | 147 |
| 4.2. Pozew | 148 |
| 4.3. Opłaty od pozwu | 159 |

| | | |
|------|--|-----|
| 4.4. | Kumulacja roszczeń procesowych | 159 |
| 4.5. | Tryb postępowania. Problem zbiegu postępowań odrębnych | 161 |
| 4.6. | Właściwość i skład sądu | 172 |
| 4.7. | Określenie strony podmiotowej w procesie | 179 |
| 4.8. | Udział prokuratora, organizacji pozarządowych i państwowego inspektora pracy | 184 |
| 4.9. | Podsumowanie | 191 |

Rozdział 5

| | |
|---|------------|
| Obrona w procesie pozwanego pracodawcy | 193 |
| 5.1. Uwagi wstępne | 193 |
| 5.2. Sposoby obrony pracodawcy | 195 |
| 5.3. Katalog i klasyfikacja zarzutów procesowych | 197 |
| 5.3.1. Zarzuty z zakresu prawa procesowego | 197 |
| 5.3.2. Zarzuty materialnoprawne | 210 |
| 5.3.2.1. Zarzut przedawnienia | 210 |
| 5.3.2.2. Zarzuty dotyczące przesłanek materialnoprawnych mobbingu, molestowania i dyskryminacji | 211 |
| 5.3.2.2.1. Mobbing | 211 |
| 5.3.2.2.2. Dyskryminacja | 226 |
| 5.3.2.2.3. Molestowanie i molestowanie seksualne | 239 |
| 5.3.2.2.4. Kolejność przedstawienia zarzutów | 241 |
| 5.4. Problem dopuszczalności powództwa wzajemnego | 243 |
| 5.5. Uznanie powództwa | 246 |
| 5.6. Podsumowanie | 248 |

Rozdział 6

| | |
|---|------------|
| Przebieg postępowania wywołanego wniesieniem pozwu z tytułu mobbingu lub dyskryminacji | 249 |
| 6.1. Wszczęcie postępowania | 249 |
| 6.2. Postępowanie dowodowe | 257 |
| 6.2.1. Ciężar dowodu | 257 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 6.2.2. | Przebieg postępowania dowodowego | 267 |
| 6.2.3. | Poszczególne środki dowodowe | 277 |
| 6.2.4. | Podsumowanie | 281 |

Rozdział 7

| | | |
|---|---|-----|
| Orzeczenie sądu pierwszej instancji i środki zaskarżenia | 283 | |
| 7.1. | Orzeczenie sądu pierwszej instancji | 283 |
| 7.2. | Apelacja | 286 |
| 7.2.1. | Charakter prawny apelacji | 286 |
| 7.2.2. | Wymogi formalne i konstrukcyjne apelacji | 287 |
| 7.2.3. | Zarzuty apelacyjne | 288 |
| 7.3. | Skarga kasacyjna | 293 |
| 7.4. | Inne nadzwyczajne środki zaskarżania orzeczeń | 296 |
| 7.5. | Podsumowanie | 300 |

Rozdział 8

| | | |
|---|--|-----|
| Dochodzenie roszczeń wobec mobbera | 301 | |
| 8.1. | Uwagi wstępne | 301 |
| 8.2. | Podstawa prawna odpowiedzialności mobbera lub sprawcy molestowania | 302 |
| 8.3. | Tryb postępowania i właściwość sądu | 309 |
| 8.4. | Obrona pozwanego | 311 |
| 8.5. | Postępowanie dowodowe | 314 |
| 8.6. | Orzeczenia sądu pierwszej instancji | 316 |
| 8.7. | Podsumowanie | 316 |

Rozdział 9

| | | |
|--|---|-----|
| Dochodzenie roszczeń przez pracodawcę wobec pracownika stosującego mobbing czy też molestowanie | 318 | |
| 9.1. | Uwagi wstępne | 318 |
| 9.2. | Podstawa materialnoprawna dochodzenia roszczeń | 319 |
| 9.3. | Dopuszczalność interwencji ubocznej oraz przyznania mobbera | 324 |
| 9.4. | Współuczestnictwo między pozwanymi pracownikami | 329 |
| 9.5. | Problematyka dotycząca prawomocności materialnej | 331 |
| 9.6. | Podsumowanie | 332 |

Rozdział 10

| | |
|---|------------|
| Dochodzenie roszczeń przez pracowników i pracodawców niesłusznie oskarżanych o mobbing i dyskryminację w miejscu pracy | 333 |
| 10.1. Uwagi ogólne | 333 |
| 10.2. Naruszenie dóbr osobistych pracodawcy | 336 |
| 10.3. Naruszenie dóbr osobistych osoby oskarżonej o mobbing ... | 337 |
| 10.4. Przebieg postępowania sądowego | 340 |
| 10.5. Podsumowanie | 346 |

Rozdział 11

| | |
|---|------------|
| Alternatywne sposoby dochodzenia roszczeń przez pracowników poddanych mobbingowi lub dyskryminacji | 347 |
| 11.1. Uwagi wstępne | 347 |
| 11.2. Ugoda | 351 |
| 11.2.1. Charakter prawny ugody | 351 |
| 11.2.2. Kontrola ugody przez sąd | 355 |
| 11.2.3. Wykonanie ugody | 359 |
| 11.3. Pojęcie alternatywnych sposobów dochodzenia roszczeń | 359 |
| 11.4. Postępowanie mediacyjne | 362 |
| 11.5. Sąd arbitrażowy | 365 |
| 11.6. Komisje pojednawcze | 368 |
| 11.7. Podsumowanie | 371 |

Rozdział 12

| | |
|---|------------|
| Dopuszczalność powództwa grupowego | 372 |
|---|------------|

Rozdział 13

| | |
|---|------------|
| Problem dopuszczalności dochodzenia roszczeń przez pracodawcę poddanego mobbingowi i innym patologicznym zachowaniom w miejscu pracy | 379 |
|---|------------|

Rozdział 14

| | |
|---|------------|
| Postulaty <i>de lege ferenda</i> | 386 |
|---|------------|

| | |
|--------------------------|------------|
| Zakończenie | 391 |
|--------------------------|------------|

Bibliografia 395

Orzecznictwo 403

WYKAZ SKRÓTÓW

1. Źródła prawa

- | | | |
|-----------|---|---|
| k.c. | – | ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 380 z późn. zm. |
| k.k. | – | ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1137 z późn. zm. |
| k.k.w. | – | ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy, Dz. U. Nr 90, poz. 557 z późn. zm. |
| k.p. | – | ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm. |
| k.p.c. | – | ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1822 z późn. zm. |
| k.p.k. | – | ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego, tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1749 z późn. zm. |
| pr. pras. | – | ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. – Prawo prasowe, Dz. U. Nr 5, poz. 24 z późn. zm. |

2. Organy orzekające

- | | | |
|-----|---|------------------------------|
| NSA | – | Naczelny Sąd Administracyjny |
| SA | – | sąd apelacyjny |
| SN | – | Sąd Najwyższy |

TK – Trybunał Konstytucyjny

3. Czasopisma, publikatory i inne

AUL Fol.Iur. – Acta Universitatis Lodziensis Folia Iuridica
 AUW_r – Acta Universitatis Wratislaviensis
 Dz. U. – Dziennik Ustaw
 Dz. Urz. MS – Dziennik Urzędowy Ministerstwa Sprawiedliwości
 EP – Edukacja Prawnicza
 GSP-Prz.Orz. – Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa
 KPP – Kwartalnik Prawa Publicznego
 MPP – Monitor Prawa Pracy
 OSN – Orzecznictwo Sądu Najwyższego” (od 1945 r. do 1962 r.)
 OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna
 OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna i Pracy
 OSNKW – Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Karno i Wojskowa
 OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich (od 1990 r.)
 OSPiKA – Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych (1957 r. – 1989 r.)
 PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
 PiP – Państwo i Prawo
 PP – Prawo Pracy
 Prok. i Pr. – Prokuratura i Prawo
 PS – Przegląd Sądowy
 RNP KUL – Roczniki Nauk Prawnych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego

WSTĘP

Niniejsze opracowanie ma do spełnienia trzy cele. Pierwszy z nich, podstawowy, polega na przedstawieniu pełnego spektrum roszczeń, które mogą być dochodzone w związku z mobbingiem czy też dyskryminacją. Należy podkreślić, że tytuł monografii nie brzmi „dochodzenie roszczeń i rozwiązywanie sporów przez pracowników poddanych mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu”. Rozważania dotyczą wszelkich roszczeń związanych z mobbingiem, czy też dyskryminacją. Kolejno przedstawiono zatem roszczenia, jakie pracownicy dochodzą od pracodawców, roszczenia dochodzone od sprawców mobbingu i molestowania, którymi najczęściej nie są pracodawcy, wreszcie roszczenia dochodzone przez osoby, którym postawiono bezpodstawne zarzuty stosowania mobbingu czy też dyskryminacji.

Kolejnym celem publikacji jest ukazanie problemu związanego z rozwiązaniem konfliktu powstałego na tle mobbingu lub dyskryminacji. Podkreślono, że nie w każdym przypadku musi dojść do etapu dochodzenia roszczeń na drodze sądowej lub też przy zastosowaniu polubownych sposobów rozwiązywania sporów. Zwłaszcza, jeżeli ma miejsce wstępna faza mobbingu, która nie doprowadziła do powstania rozstroju zdrowia, pracownicy powinni dążyć do rozwiązania konfliktu. W niektórych zakładach pracy powstają tzw. procedury antymobbingowe, których celem jest spełnienie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, który został nałożony na pracodawcę w art. 94³ § 1 k.p. Z reguły w ramach powyższych procedur powoływane są komisje antymobbingowe. *De lege lata* brak jest przepisów, które regulowałyby ich działalność. Wydaje się, że w zakładach pracy powinno się jako regulę

potraktować powołanie przez pracodawcę pełnomocnika do spraw przeciwdziałania mobbingowi i innym patologicznym zachowaniom w miejscu pracy. Oprócz pełnomocnika, w większych zakładach można by powołać również komisje.

Należy podkreślić, że postępowanie zarówno przed pełnomocnikiem, jak i przed komisją nie służy dochodzeniu roszczeń przez pracownika. Chodzi o rozwiązanie konfliktu, a nie o rozwiązanie sporu. Możliwości rozwiązania sporu przez pełnomocnika są większe niż ma to miejsce w przypadku komisji. Wszczęcie postępowania przed komisją prowadzi do sformalizowania, a nierzadko do upublicznienia konfliktu, co ze względu na jego specyfikę nie jest pożądane.

Trzeci cel, jaki realizuje niniejsze opracowanie, polega na sformułowaniu postulatów *de lege ferenda*. W zdecydowanej większości przypadków sądy oddalają powództwa mobbingowe czy dyskryminacyjne. Wprowadzone do kodeksu pracy regulacje prawne dotyczące wymienionych zjawisk z pewnością nie mogą zostać określone jako skuteczne. Wręcz odwrotnie można przyjąć, iż mają charakter „pozorny”, w żadnym wypadku nie zapewniając skutecznej ochrony pracownikom poddanym mobbingowi czy też dyskryminacji. Postulat zmiany regulacji prawnej dotyczącej mobbingu, a w mniejszym zakresie dyskryminacji, jest zatem oczywisty.

Rozdział 1

MOBBING, Dyskryminacja i Molestowanie jako Patologiczne Zjawiska w Miejscu Pracy

1.1. Uwagi wstępne

Wylimitowanie mobbingu, molestowania i dyskryminacji leży w interesie samego pracodawcy. Badania psychologiczne przeprowadzone w USA jeszcze przed II wojną światową wykazały, że efektywność pracy nie zależy w dużym stopniu od warunków pracy, np. dotyczących oświetlenia, ale od dobrej atmosfery w pracy. Wykazały one, że największe znaczenie dla efektywności pracy mają czynniki społeczne i psychologiczne, a nie te, które związane są z warunkami pracy¹. Patologiczne zjawiska, jak mobbing, istniały od początku ludzkości. Trudności w nazewnictwie nie wpływają na ocenę występowania powyższych zjawisk.

Tolerowanie przez pracodawcę mobbingu prowadzi również do ponoszenia kosztów związanych z absencją w pracy lub też przeszkoleniem nowych pracowników. Jeżeli pracownik ma wybór, to nawet za mniejszą pensją pracuje u takiego pracodawcy, który nie narusza jego godności ani nie stosuje terroru psychicznego. Większe wynagrodzenie u toksycznego pracodawcy może *per saldo* doprowadzić do poniesienia

¹ Zob. D.P. Schultz, S.E. Schultz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Warszawa 2002, s. 30 i n.

kosztów, które je przewyższą. Przykładowo, jeżeli pracownik podlega „toksycznemu” przełożonemu, to istnieje wysokie prawdopodobieństwo, iż pojawi się mobbing, który pociągnie za sobą w wielu wypadkach rozstrój zdrowia tak fizycznego, jak i psychicznego. Może to dla pracownika skończyć się rentą. Nawet jeżeli nie dojdzie do tak drastycznych konsekwencji, to i tak utrata zdrowia może ograniczyć możliwości dotyczące pracy. Przede wszystkim jednak ślady pozostawione w psychice, chociaż nieprowadzące do powstania zaburzeń, mogą być na tyle trwałe, iż pracownik straci wiarę we własne siły. Uwierzy przełożonemu, iż do „niczego się nie nadaje” czy też że jest „nieudacznikiem”. Słowa potrafią być bardziej bolesne niż napaść fizyczna. Potrafią także zniszczyć człowieka.

Skuteczna walka z mobbingiem i dyskryminacją wymaga znajomości regulacji prawnych dotyczących tych zjawisk. Bywają one często mylone ze zdarzeniami w stosunkach pracy, które nie wywołują skutków prawnych lub też ze zdarzeniami, które podlegają innej kwalifikacji prawnej.

Celem rozdziału jest przede wszystkim rozróżnienie powyższych zdarzeń. Problem jest istotny albowiem definicje ustawowe, dotyczy to w szczególności mobbingu, różnią się od potocznego rozumienia omawianych pojęć.

1.2. Mobbing

Należy odróżnić pojęcie mobbingu w języku potocznym, języku psychologii czy też socjologii, od pojęcia mobbingu występującego w języku prawnym.

Pojęcie mobbingu pochodzi od angielskiego rzeczownika *mobb*, który oznacza tłuszcę, hałastę, tłum, motłoch². Początkowo zostało zastosowane przez etnologa Karla Lorenza dla zilustrowania agresywnego

² Co do znaczenia słowa *mobb* w języku angielskim zob. szerzej W. Cieślak, J. Stelina, *Prawne aspekty mobbingu*, PiP 2003, z. 10, s. 74.

zachowania zwierząt wobec siebie³. Pod koniec XX wieku została opublikowana monografia autorstwa H. Leymana dotycząca mobbingu w środowisku pracy⁴.

Zjawisko omawiane jest najczęściej w kontekście środowiska pracy. Nie budzi wątpliwości, że występuje także w innych miejscach, jak np. w szkole⁵. Priorytetowe traktowanie, tak pod kątem regulacji normatywnej, jak i zainteresowania przez doktrynę, mobbingu pracowniczego wynika z jednej strony z tego, że środowisko pracy stwarza warunki do stosowania mobbingu, a z drugiej związane jest ze skutkami, jakie powoduje. Mobbing w miejscu pracy oddziałuje negatywnie nie tylko na ofiarę, ale przekłada się również na zakład pracy, innych pracowników będących świadkami zjawiska, a także na całe społeczeństwo, które finalnie musi ponosić koszty leczenia ofiar czy też absencji spowodowanej zwolnieniami lekarskimi. Naturalnie, sytuacja w pracy oddziałuje na życie osobiste pracowników. Często jest tak, że problemy nie kończą się po wyjściu z zakładu pracy, ale istnieją nadal, stając się problemami całej rodziny.

Rozpowszechnienie zjawiska mobbingu w miejscu pracy doprowadziło w wielu państwach europejskich do wprowadzenia regulacji prawnej⁶.

Nowelizacja kodeksu pracy z dnia 14 października 2003 r.⁷, która weszła w życie 1 stycznia 2004 r., wprowadziła art. 94³, regulujący problematykę dotyczącą mobbingu. Zgodnie z definicją legalną, zawartą w art. 94³ § 2 k.p., przez mobbing ustawodawca rozumie: „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

³ M.F. Hirigoyen, *Molestowanie w pracy*, Poznań 2003, s. 69.

⁴ Tamże, s. 70.

⁵ Zob. szerzej M. Przybysz-Zaremba, *Mobbing w szkole*, Niebieska Linia 2008, nr 1, s. 18 i n. (www.pismo.niebieskalinia.pl).

⁶ Por. B. Kłos, *Mobbing*, Kancelaria Sejmu – Biuro Studiów i Ekspertyz, <http://biurosejm.gov.pl>.

⁷ Dz. U. Nr 213, poz. 2081.

Grzegorz Jędrejek – doktor habilitowany, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, kierownik Katedry Postępowania Cywilnego na Wydziale Prawa i Administracji tej uczelni; autor wielu opracowań z zakresu prawa i postępowania cywilnego.

W książce w sposób kompleksowy przedstawiono problematykę dochodzenia roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem. Przedstawiono pełne spektrum roszczeń, które mogą być dochodzone w związku z mobbingiem lub dyskryminacją. Wskazano przyczyny niewielkiej skuteczności dochodzenia tych roszczeń przed sądem i omówiono pozasądowe sposoby rozwiązania konfliktu pracowniczego powstałego na tle powyższych zjawisk, w tym rozstrzygnięcie sporu w ramach procedur wewnątrzzakładowych. W szerokim zakresie wykorzystane zostało orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych. Sformułowano też postulaty *de lege ferenda*.

Opracowanie jest przeznaczone dla adwokatów i radców prawnych reprezentujących strony w sprawach mobbingowych i dyskryminacyjnych. Będzie przydatne także dla pracodawców, którzy uzyskają informacje, w jaki sposób bronić się przed nieuzasadnionymi zarzutami w sprawie mobbingu lub stosowania dyskryminacji oraz jak realizować skuteczną politykę antymobbingową. Książka powinna zainteresować również pracowników, którzy z lektury dowiedzą się, dlaczego lepiej jest doprowadzić do rozwiązania konfliktu na drodze procedur wewnątrzzakładowych, niż skierować sprawę do sądu.



9788380929135 W01P01

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

ISBN 978-83-8092-913-5



9 788380 929135