

INFORMATOR PRAWNY

PRAWO PRACY

CIESZYMY SIĘ, ŻE MOŻEMY
ZAPROPONOWAĆ PAŃSTWU NASZ
E-INFORMATOR PRAWNY
W TEMATYCE-
PRAWO PRACY

W ŚRODKU ZNAJDZIECIE PAŃSTWO
ARTYKUŁY NA TEMAT MOBBINGU,
KWESTII ZWIĄZANYCH Z
WYSTAWIANIEM ŚWIADECTW
PRACY A TAKŻE WYDAWANIEM
ORZECZEŃ PRZEZ LEKARZA
ORZECZNIKA ZUS. PONADTO
PRZYGOTOWALIŚMY DLA PAŃSTWA
WZORY DOKUMENTÓW W
SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA
PRACY I UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH.



WWW.FIKA.ORG.PL

Czy kolega z pracy może być mobberem?

Zgodnie z art. 94³ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks 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.

Mobbingu może dopuścić się sam pracodawca, przełożony, ale również współpracownicy. Nie jest zatem wykluczone, że mobberem jest kolega z pracy lub działacz funkcjonującej w zakładzie pracy organizacji związkowej.

Zgodnie z art. 94³ § 1 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. W kodeksowym obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi zawiera się zarówno zapobieganie wystąpieniu przemocy psychicznej w miejscu pracy (prewencja antymobbingowa) jak i pomoc ofierze i wyeliminowanie mobbingu występującego w środowisku pracy. Zapobieganie przypadkom mobbingu w miejscu pracy może polegać na tworzeniu odpowiedniej organizacji pracy, w której jednoznacznie określone zostaną kompetencje pracowników i ich służbowa podległość, sposoby podejmowania decyzji i rozwiązywania ewentualnych konfliktów, a także zasady przepływu informacji.

Warto przy tym zwrócić uwagę, że zachowania pracownika o charakterze mobbingowym nie mieszczą się w kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy umówionego rodzaju, co z kolei prowadzić musi do konstatacji, że zachowania te można zakwalifikować jako naruszenia obowiązków pracowniczych. Pracodawca stosownie do okoliczności ma prawo, a niekiedy z związku z treścią art. 94³ § 1 k.p. obowiązek podjęcia stosownych działań. W grę wchodzi tu zakazanie określonego zachowania np. w trybie polecenia, pociągnięcie do odpowiedzialności porządkowej, wypowiedzenie, a nawet rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wzór pozwu o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

Olsztyn, dnia 12 lutego 2021 r.

**Sąd Rejonowy w Olsztynie
IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
ul. Partyzantów 70
10-543 Olsztyn**

Powód: Maurycy Pokorny
zam. ul. Poziomkowa 2/1
10-900 Olsztyn
PESEL: 66101001010

Pozwany: Sylwester Surowy
prowadzący działalność gospodarczą pod firmą:
PHU Sylwester Surowy
ul. Malinowa 3/4
10-900 Olsztyn
NIP: 0000202020

Wartość przedmiotu sporu: 10.000,00zł (dziesięć tysięcy złotych)

Pozew o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

Niniejszym wnoszę o:

- 1) zasądzenie od pozwanego na moją rzecz kwoty 10.000,00zł (dziesięć tysięcy złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 31 stycznia 2021r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za wywołanie rozstroju zdrowia wskutek mobbingu;
- 2) dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z załączonych do pozwu dokumentów:
 - a) umowy o pracę, w celu wykazania zatrudnienia powoda u pozwanego;
 - b) dokumentacji medycznej, w celu wykazania zaistniałego rozstroju zdrowia;
 - c) wezwania do zapłaty, w celu wykazania podjętej próby pozasądowego rozwiązania sporu;
- 3) dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków:
 - a) Marii Kowalskiej, adres: ul. Kwiatowa 22/11, 10-900 Olsztyn,
 - b) Jana Kwiatkowskiego, adres: ul. Owocowa 33/44, 10-900 Olsztyn

- w celu wykazania sposobu wykonywania pracy przez powoda oraz stosowania przez pozwanego mobbingu;
- 4) dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron z ograniczeniem do powoda, w celu wykazania sposobu wykonywania pracy przez powoda, stosowanego przez pozwanego mobbingu oraz zaistniałego u powoda rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem;
- 5) nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności;
- 6) rozpoznanie sprawy również pod nieobecność powoda;
- 7) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Oświadczam, iż roszczenia objęte niniejszym pozwem stały się wymagalne w dniu 01 lutego 2021r., tj. po upływie terminu na zapłatę zadośćuczynienia wyznaczonego w wezwaniu do zapłaty.

Oświadczam, iż w ramach pozasądowego sposobu rozwiązania sporu powód skierował do pozwanego pismo z dnia 10 stycznia 2021r, zawierające wezwanie do zapłaty zadośćuczynienia najpóźniej do dnia 31 stycznia 2021r. Z uwagi na bezskuteczny upływ terminu powód zmuszony jest skierować sprawę na drogę postępowania sądowego.

Uzasadnienie

Powód jest zatrudniony u pozwanego od dnia 02 stycznia 2014r. na stanowisku sprzedawca za umówionym wynagrodzeniem w wysokości 4.000zł brutto miesięcznie.

Dowód: umowa o pracę

Początkowo współpraca stron układała się dobrze. Pozwany był zadowolony z pracy powoda i nie zgłaszał do jakości tej pracy zastrzeżeń. Wręcz przeciwnie – powód był doceniany i otrzymywał niejednokrotnie premie uznaniowe.

Dowód: zeznania świadków, przesłuchanie powoda

Około dwa lata temu stosunek pozwanego do powoda do niego zaczął się zmieniać. W tym okresie pracodawca rozpoczął serię działań i zachowań mających na celu zdyskredytowanie powoda w oczach kontrahentów i współpracowników. Z biegiem czasu ataki na powoda przybierały na sile. Polegały one przede wszystkim na ciągłej, niczym nieuzasadnionej krytyce zarówno sposobu wykonywania pracy, jak i cech charakteru i

wyglądu powoda. Powód był wielokrotnie poniżany przy współpracownikach, czy klientach korzystających z usług przedsiębiorstwa pozwanego. Powód był również zastraszany.

Powyższe działania pozwanego wywołały u powoda zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a także poczucie wyizolowania.

Dowód: zeznania świadków, przesłuchanie powoda

Powód uważa, że padł ofiarą mobbingu ze strony pozwanego. Stały nacisk na powoda, nieuzasadnione ataki słowne stały się przyczyną jego ciągłych stresów, a w konsekwencji wywołały konieczność podjęcia leczenia, gdyż zdiagnozowano u niego rozstrój zdrowia w postaci zespołu nerwicowo -depresyjnego.

Dowód: dokumentacja lekarska

Powód dochodzi kwoty 10.000,00 zł uznając, iż jest to kwota adekwatna do doznanej przez niego krzywdy, a jednocześnie uwzględnia ona jego sytuację majątkową oraz sytuację finansową pozwanego. Powód jest zdania, że wysokość dochodzonego zadośćuczynienia odzwierciedla doznane przez niego cierpienia psychiczne oraz fizyczne, a jednocześnie przyczyni się do ich złagodzenia. Powód w szczególności podkreśla, iż wskutek zachowań pozwanego obniżone zostało jego poczucie własnej wartości, a powrót do równowagi psychicznej wymaga czasu i intensywnej terapii medycznej.

Powód wezwał pozwanego do zapłaty wskazanej powyżej kwoty zadośćuczynienia. Pozwany nie zapłacił dobrowolnie żądanej kwoty, nie ustosunkował się do wezwania do zapłaty.

Dowód: wezwanie do zapłaty

Mając na uwadze powyższe pozew jest uzasadniony.

Załączniki:

- 1) umowa o pracę;
- 2) dokumentacja lekarska;
- 3) wezwanie do zapłaty;
- 4) odpis pozwu wraz z załącznikami.

Świadectwo pracy potwierdzeniem przebiegu zatrudnienia

Zakończenie stosunku pracy u danego pracodawcy wiąże się z koniecznością swego rodzaju podsumowania okresu zatrudniania. Dokumentem potwierdzającym przebieg zatrudniania jest świadectwo pracy, wydanie którego jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy.

Zgodnie z art. 97 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2020r. poz. 1320), dalej: Kodeks pracy, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Jak zatem wynika z powyższej cytowanego przepisu, wydanie świadectwa przez pracodawcę następuje niejako „z urzędu”, pracownik nie musi podejmować żadnych działań, aby taki dokument został wydany. Co więcej, w przypadku przeszkód w doręczeniu pracownikowi świadectwa pracy, na pracodawcy spoczywa ciężar podjęcia takich kroków, aby świadectwo zostało doręczone. Uzupełnieniem opisanego powyżej obowiązku pracodawcy jest norma określona przepisem § 1³ cytowanego art. 97 Kodeksu pracy, zgodnie z którym wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

Warto zaznaczyć, iż zgodnie z art. 97¹ § 1 Kodeksu pracy w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

Stosownie do art. 97 § 2 Kodeksu pracy w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów

o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Zwrócić należy uwagę, iż podmiotem wydającym świadectwo pracy jest pracodawca i pracownik- na etapie sporządzania świadectwa- nie ma wpływu na jego treść. Zdarzyć się przy tym może, iż pracodawca (celowo lub nieświadomie) wpisze w świadectwie pracy informacje niezgodne ze stanem faktycznym. Przykładowo wskaże, iż pracownik był zatrudniony w innym niż w rzeczywistości wymiarze czasu pracy, czy też poda niewłaściwą ilość dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Okoliczności te niewątpliwie mają znaczenia z punktu widzenia interesów byłego już pracownika, przeto przepisy Kodeksu pracy przewidują możliwość weryfikacji i podważenia treści świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Mając na względzie powyżej cytowane przepisy warto pamiętać, aby w razie zakończenia stosunku pracy u danego pracodawcy szczegółowo zbadać treść wydanego świadectwa pracy, a w razie niezgodności tej treści z rzeczywistym stanem rzeczy skorzystać z przysługującego prawa do żądania sprostowania treści świadectwa.

Wzór wniosku o sprostowanie świadectwa pracy

Zygmunt Kołek
zam. ul. Dylematu 5/11
00-959 Warszawa

Warszawa, dnia 15 lutego 2021 r.

**Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe
„ZENIT” Tadeusz Kubiak
ul. Chmielna 4 lok. 12
00-987 Warszawa**

Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy

Na podstawie art. 97 § 2¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2020r. poz. 1320) wnoszę o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 10 lutego 2021 r., doręzonego mi w dniu 12 lutego 2021 r., poprzez:

- 1) zmianę informacji zawartych w pkt 4 świadectwa pracy przez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce informacji, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 32 § 1 Kodeksu pracy);
- 2) zmianę punktu 6 ppkt 1 świadectwa pracy poprzez wpisanie rzeczywistej ilości dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, tj. 15 dni, zamiast 25 dni.

Zygmunt Kołek
(podpis pracownika)

Sprzeciw od orzeczenia lekarza ZUS

Warunkiem ustalenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (dalej: ZUS) prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy jest uzyskanie stosownego orzeczenia lekarza orzecznika ZUS. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2021r. poz. 291), niezdolną do pracy w rozumieniu ustawy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. O wskazanej niezdolności do pracy (całkowitej lub częściowej) orzeka wspomniany wcześniej lekarz orzecznik.

W ramach procedury ustalenia niezdolności do pracy występuje swego rodzaju dwuinstancyjność. Nie zawsze bowiem lekarz orzecznik ZUS wyda orzeczenie, które w pełni będzie odzwierciedlało rzeczywisty stan zdrowia badanej osoby, a w konsekwencji nie będzie dla niej korzystane. Trzeba bowiem pamiętać, iż takie orzeczenie stanowi podstawę wydania późniejszej decyzji ZUS w przedmiocie ustalenia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Jeśli z orzeczenia wynikać będzie, że lekarz orzecznik nie stwierdził stanu niezdolności do pracy, to ZUS wyda decyzję odmowną. Aby umożliwić sobie skorzystanie z prawa do odwołania od takiej decyzji, należy pamiętać o uprzednim zakwestionowaniu orzeczenia lekarza orzecznika. Środkiem temu służącym jest sprzeciw od orzeczenia lekarza do komisji lekarskiej ZUS.

Zgodnie z art. 14 ust. 2a przywołanej powyżej ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od orzeczenia lekarza orzecznika osobie zainteresowanej przysługuje sprzeciw do komisji lekarskiej Zakładu, w ciągu 14 dni od dnia doręczenia tego orzeczenia. Stosownie do ust. 2b sprzeciw wnosi się za pośrednictwem jednostki organizacyjnej Zakładu właściwej ze względu na miejsce zamieszkania osoby zainteresowanej.

Wniesienie sprzeciwu rozpoczyna drugi etap postępowania zmierzającego do ustalenia niezdolności do pracy, w którym komisja lekarska może utrzymać w mocy orzeczenie lekarza orzecznika lub je zmienić. Dopiero ustalenia komisji lekarskiej stanowiąc będą podstawę do wydania decyzji ZUS w zakresie przyznania (lub nie) prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Wzór sprzeciwu od orzeczenia lekarza ZUS

Olsztyn, dnia 15 lutego 2021 r.

**Komisja Lekarska
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
w Olsztynie**

za pośrednictwem:

**Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
Oddział w Olsztynie
Pl. Konsulatu Polskiego 4
10-959 Olsztyn**

Odwołujący się: Andrzej Wątyły
ul. Szpitalna 11/33
10-900 Olsztyn
PESEL: 90111212121

Nr akt: 11223344

Sprzeciw od orzeczenia Lekarza Orzecznik ZUS z dnia 31 stycznia 2021r., nr akt: 11223344

Niniejszym wnoszę sprzeciw od orzeczenia Lekarza Orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Olsztynie z dnia 31 stycznia 2021r. w sprawie nr akt: 11223344, zaskarżając to orzeczenie w całości.

Orzeczeniu zarzucam:

- 1) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na ustaleniu, iż nie jestem całkowicie niezdolny do pracy, podczas, gdy mój stan zdrowia powodujący niezdolność do pracy uległ pogorszeniu od czasu wydania ostatniego orzeczenie w sprawie niezdolności do pracy;
- 2) wydanie orzeczenia z pominięciem szczególnych okoliczności związanych z moim stanem zdrowia.

Wobec powyższego wnoszę o zmianę orzeczenia w całości poprzez ustalenie, iż jestem całkowicie niezdolny do pracy.

U z a s a d n i e n i e

Zaskarżonym orzeczeniem Lekarz Orzecznik ZUS ustalił, iż nie jestem całkowicie niezdolny do pracy. Jak wynika z treści orzeczenia, ustalenia lekarza orzecznika oparte zostały na dokumentacji medycznej, wynikach badań oraz opinię konsultanta ZUS.

W świetle mojego aktualnego stanu zdrowia z orzeczeniem Lekarza orzecznika nie sposób się zgodzić, przez co zasadnym jest wniesienie sprzeciwu od tego orzeczenia.

Przede wszystkim Lekarz orzecznik sam osobiście nie przeprowadził żadnego badania, bazował jedynie na dokumentacji medycznej oraz opinii konsultanta.

Wskazać należy, iż od czasu wydania poprzedniego orzeczenia, w którym ustalono, iż jestem całkowicie niezdolny do pracy, mój stan zdrowia nie uległ poprawie. Co więcej, schorzenia, na które cierpię, przybrały na sile, co wynika z przeprowadzonych na moje zlecenie badań (kopia w załączeniu). Na pogorszenie stanu zdrowia wskazują również inne dokumenty znajdujące się w aktach sprawy.

Również sposób codziennego funkcjonowania stanowi podstawę do stwierdzenia, iż jestem całkowicie niezdolny do pracy. Do załatwienia nawet najprostszych czynności życia codziennego potrzebna jest pomoc osób trzecich.

Moim zdaniem Lekarz orzecznik przy formułowaniu orzeczenia nie uwzględnił w stopniu właściwym powyżej opisanych okoliczności. Dlatego odwołanie od orzeczenia jest uzasadnione i konieczne.

Mając na uwadze powyższe wnoszę jak we wstępie.

.....
(podpis)

Załącznik:
- wynika badań.

LISTA PUNKTÓW NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ I NIEODPŁATNEGO PORADNICTWA OBYWATELSKIEGO:

OLSZTYN

POWIAT OLSZTYŃSKI

POWIAT SZCZYCIEŃSKI

POWIAT BRANIEWSKI

POWIAT GIŻYCKI

POWIAT LIDZBARSKI

POWIAT PISKI

POWIAT CIECHANOWSKI

POWIAT PRZASNYSKI

POWIAT PUŁTUSKI

POWIAT OSTROWSKI

POWIAT ŚWIDWIŃSKI

POWIAT TORUŃSKI

POWIAT ŁĘCZYCKI

DOKŁADNE LOKALIZACJE PUNKTÓW I HARMONOGRAMY UDZIELANIA
PORAD DOSTĘPNE SĄ NA STRONIE INTERNETOWEJ
WWW.FIKA.ORG.PL

FIKA
UNDACJA INICJATYWA KOBIEC AKTYWNYCH