

Sopot, dnia 16 grudnia 2024 r.

## OPINIA PRAWNA

### Przedmiot opinii:

1. Czy sytuacja zmuszania lekarzy do wyboru konkretnej formy zatrudnienia, jaką jest umowa cywilnoprawna, może stanowić przykład stosowania mobbingu?
2. Czy lekarze zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej są chronieni przed mobbingiem?
3. Jaki jest przykładowy mechanizm związany z mobbingiem w takiej sytuacji?

### Wnioski i rekomendacje:

Umowa cywilnoprawna (np. o udzielanie świadczeń zdrowotnych lub kontrakt B2B) wiąże się dla podmiotu zatrudniającego z mniejszymi kosztami i daje więcej swobody w zarządzaniu pracą, obniża wydatki na składki ZUS oraz minimalizuje obowiązki wynikające z przepisów kodeksowych. Dla pracownika z kolei, umowa taka oznacza mniejsze zabezpieczenie, brak dostępu do praw wynikających z Kodeksu pracy, jak i pewności co do trwałości zatrudnienia. W ocenie opiniującego, sytuacja zmuszania pracowników do wyboru konkretnej formy zatrudnienia, jaką jest umowa cywilnoprawna, mimo dostępnych opcji zatrudnienia na umowę o pracę, rodzi istotne wątpliwości prawne. To zjawisko nie tylko jest powszechne w sektorze medycznym, ale może także nosić znamiona nieetycznych praktyk, a czasem nawet **mobbingu ekonomicznego**.

Zgodnie z polskim prawem określenie „mobbingu” dotyczy wyłącznie osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Kandydaci na etapie rekrutacji lub osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych **nie są formalnie chronieni przed mobbingiem w rozumieniu Kodeksu pracy**, co zawęża ich możliwości ochrony w przypadku niewłaściwego traktowania przez podmiot zatrudniający. Osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej w przypadku wystąpienia sytuacji o charakterze mobbingu podlegają ochronie przepisów z zakresu prawa cywilnego. W tym zakresie możliwe jest wytoczenie **powództwa o uznanie umowy za stosunek pracy**, jak również kierowanie roszczeń związanych z **naruszeniem dóbr osobistych**, o czym mowa jest szerzej w stanie prawnym opinii.

W stanie prawnym opinii, **opisano przykładowy mechanizm mobbingu**. W zakresie możliwych kroków, w przypadku wystąpienia mobbingu/działań dyskryminujących, jeśli lekarz jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, może zgłosić stosowanie mobbingu do PIP-u. Jeśli sytuacja spełnia kryteria mobbingu, lekarz może wnieść pozew o zapłatę odszkodowania. Z kolei jeśli jest zatrudniony w oparciu o umowę cywilnoprawną, lekarz może skierować do sądu wnioski o uznanie umowy za stosunek pracy.

W przypadku, gdy w Państwa sprawie niezbędna będzie pomoc Adwokatów lub Radców Prawnych z Kancelarii Lex Secure - należy skontaktować się bezpośrednio z 24h Infolinią prawną pod numerem telefonu **+48 501 538 539** lub e-mail: [prawnik@opiekaprawna.pl](mailto:prawnik@opiekaprawna.pl).

## Podstawa prawna:

1. Art. 45 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 25 marca 1957 r. (Dz.U. 2004.90.864/2);
2. Art. 4, art. 19 lit. g Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.Urz.U.E.L.2019.305);
3. Art. 2, art. 22 § 1-1<sup>2</sup>, art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U.2023.1465 ze zm.);
4. Art. 6, art. 23, art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U.2024.1061 ze zm.);
5. Art. 189 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U.2024.1568 ze zm.);
6. Art. 86 ust. 1 i ust. 2 pkt 1-3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U.2024.497 ze zm.);
7. Art. 10 ust. 1 pkt 11 z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U.2024.1712);
8. Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 10 września 2014 r., w sprawie C-270/13 *Iraklis Haralambidis przeciwko Calogerosowi Casillemu*;
9. W. Muszalski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 14, Warszawa 2024.

## Stan prawny:

Na wstępie niniejszej opinii warto podkreślić, iż sytuacja zmuszania pracowników do wyboru konkretnej formy zatrudnienia, jaką jest umowa cywilnoprawna, mimo dostępnych opcji zatrudnienia na umowę o pracę, rodzi istotne wątpliwości prawne. To zjawisko nie tylko jest powszechne w sektorze medycznym, ale może także nosić znamiona nieetycznych praktyk, a czasem nawet mobbingu ekonomicznego.

Zjawisko mobbingu dotyczy generalnie działań przemocowych i co do zasady obejmuje osoby będące pracownikami w rozumieniu ustawy Kodeks pracy (dalej jako k.p.). Jednakże, nie oznacza to, że osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej nie podlega ochronie, co więcej, w niektórych sytuacjach można podnosić, że działanie o charakterze mobbingu, a w zasadzie naruszenia dóbr osobistych, spotyka się już na etapie rekrutacji na dane stanowisko pracy. Pracodawcy często oferują zatrudnienie jedynie na podstawie umowy cywilnoprawnej. W związku z tym, że lekarz może podjąć współpracę tylko na podstawie umowy cywilnoprawnej, nie ma możliwości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W praktyce podmioty zatrudniające, w ogłoszeniu o pracę często oferują możliwość wyboru przez lekarza dowolnej formy zatrudnienia. Z kolei inne, już na etapie ogłoszenia o pracę oferują wyłącznie zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej pomimo, że przepisy prawa przewidują różne formy umów dla lekarzy lub innych pracowników służby zdrowia.

Zgodnie z przepisami prawa pracy, jeżeli praca świadczona przez konkretnego pracownika-lekarza spełnia kryteria zatrudnienia na podstawie umowy o pracę (ciągłość, wykonywanie poleceń przełożonego, praca w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę), pracodawca powinien zaoferować umowę o pracę. Polski porządek prawny, w tym orzecznictwo sądów powszechnych podkreślają, że **umowa o pracę powinna być preferowaną formą zatrudnienia, zwłaszcza w sytuacjach, gdy spełnione są wszystkie cechy stosunku pracy.**

Ponadto, umowa cywilnoprawna (np. o udzielanie świadczeń zdrowotnych lub kontrakt B2B) niesie dla podmiotu zatrudniającego mniejsze koszty i daje więcej swobody w zarządzaniu pracą, ponieważ m.in. obniża wydatki na składki ZUS oraz minimalizuje obowiązki wynikające z przepisów kodeksowych. Dla lekarza umowa taka oznacza mniejsze zabezpieczenie, brak pełnego dostępu do praw wynikających z k.p., takich jak prawo do urlopów, równego traktowania, czy ochrona przed wypowiedzeniem umowy.

Należy stwierdzić, iż ogłaszanie możliwości podjęcia pracy wyłącznie na podstawie umowy cywilnoprawnej, w sytuacji, gdy praca nosi cechy stosunku pracy, **może stanowić naruszenie prawa**, między innymi w zakresie ubezpieczeń społecznych, a także być traktowane jako forma nadużycia względem pracowników. W praktyce dość często pracodawcy w ogłoszeniach oferują „możliwość wyboru formy zatrudnienia,” a następnie przy rekrutacji naciskają na wybór jedynie umowy cywilnoprawnej, co może być postrzegane jako wprowadzanie w błąd lub nieuczciwa praktyka rekrutacyjna.

Co do zasady, **Zakład Ubezpieczeń Społecznych może uznać umowę cywilnoprawną zawartą z lekarzem, za umowę o pracę.** Podstawa do takiego działania została wyrażona w treści art. 86 ust. 1 i ust. 2 pkt 1-3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, że kontrolę wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych przez płatników składek przeprowadzają inspektorzy kontroli Zakładu. Kontrola może obejmować w szczególności:

- 1) zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych;
- 2) prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest Zakład;
- 3) ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacanie tych świadczeń oraz dokonywanie rozliczeń z tego tytułu.

Należy stwierdzić, iż pracodawca, który nakłania lekarza do zawarcia umowy cywilnoprawnej, pomimo iż umowa ta spełnia przesłanki do jej uznania za umowę o pracę, może więc mierzyć się z negatywnymi konsekwencjami, jeśli Zakład Ubezpieczeń Społecznych wykorzysta swoje uprawnienie.

Warto nadmienić, iż w powyższym zakresie **stosowne powództwo sądowe może wytoczyć również lekarz zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej, która spełnia przesłanki do uznania jej za umowę o pracę.** Podstawą prawną do wytoczenia takiego powództwa jest art. 189 ustawy Kodeks postępowania cywilnego, wedle którego, powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Jak już wskazywano na wstępie niniejszej opinii prawnej, uznanie umowy cywilnoprawnej za stosunek pracy wymaga spełnienia odpowiednich przesłanek, których zaistnienie zgodnie z przepisami prawa pracy, przewidziane jest wyłącznie dla umowy o pracę.

Na podstawie art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p., 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. **Zatrudnienie w warunkach określonych powyżej jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.**

Jak natomiast stanowi § 1<sup>2</sup> ww. artykułu, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

W praktyce okolicznościami, które mogą świadczyć o tym, iż umowa cywilnoprawna w rzeczywistości spełnia cechy stosunku pracy mogą być:

- 1) wykonywanie pracy zmianowej;
- 2) wymagana przez pracodawcę dyspozycyjność i podporządkowanie poleceniom;
- 3) osobiste wykonywanie czynności przez lekarza;
- 4) obecność w postanowieniach umowy instytucji charakterystycznych dla umowy o pracę jak np. płatne urlopy.

Należy przy tym wskazać, iż powyższe wyliczenie stanowi katalog otwarty, a zaistnienie np. tylko jednej ze wskazanych sytuacji niekoniecznie może uzasadniać uznanie umowy cywilnoprawnej za umowę o pracę. **Ocena każdej sytuacji pod tym kątem musi być przeprowadzona indywidualnie.**

Chociaż mobbing w ścisłym sensie prawnym (art. 94<sup>3</sup> k.p.) to działania uporczywe i długotrwałe, mające na celu głównie poniżenie lub izolację pracownika, to sytuacja przymusu ekonomicznego, polegającego na „wymuszaniu” umowy cywilnoprawnej, w ocenie opiniującego może być uznana za mobbing ekonomiczny. W praktyce, nie zawsze jest to proste do udowodnienia, ale mobbing ekonomiczny jest interpretowany jako wymuszanie działań na pracowniku, które obniżają jego poczucie stabilizacji finansowej lub bezpieczeństwa pracy.

Na marginesie warto zauważyć, iż obecnie obowiązujące przepisy z zakresu prawa pracy, regulujące kwestie ochrony przed mobbingiem, nie implementują w sposób pełny regulacji unijnych. Przede wszystkim w myśl art. 19 lit. g Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (dalej jako dyrektywa), państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, aby zakazać wszelkich form działań odwetowych **wobec osób, o których mowa w art. 4**, w tym gróźb działań odwetowych i prób podejmowania działań odwetowych, w tym w szczególności działań odwetowych podejmowanych w następujących formach przymusu, zastraszania, mobbingu lub wykluczenia.

Zgodnie zaś z treścią art. 4 ust. 1 dyrektywy, stosuje się ją do osób dokonujących zgłoszenia, pracujących w sektorze prywatnym lub publicznym, które uzyskały informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą, w tym co najmniej do:

1. **osób posiadających status pracownika w rozumieniu art. 45 ust. 1 TFUE**, w tym urzędników służby cywilnej;
2. **osób posiadających status osób prowadzących działalność na własny rachunek** w rozumieniu art. 49 TFUE;
3. akcjonariuszy lub wspólników oraz osób będących członkami organu administrującego, zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorstwa, w tym członków niewykonawczych, a także wolontariuszy i stażystów, bez względu na to czy otrzymują oni wynagrodzenie;
4. **osób pracujących pod nadzorem i kierownictwem wykonawców, podwykonawców i dostawców.**

Odnosząc się do pierwszej kategorii osób, którym należy na gruncie regulacji krajowych zapewnić ochronę przed mobbingiem, stosownie do art. 45 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zapewnia się swobodę przepływu pracowników wewnątrz Unii. Regulacje unijne nie przewidują wprost definicji pracownika, wobec czego niezbędnym jest przedstawienie definicji wynikającej z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, określanej jako „europejska definicja pracownika”.

W świetle wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 10 września 2014 r., sygn. C-270/13: **pojęcie „pracownika” w rozumieniu art. 45 TFUE ma znaczenie autonomiczne w prawie Unii i nie wolno go interpretować zawężająco** (w szczególności wyrok Komisja/Niderlandy, C-542/09, EU:C:2012:346, pkt 68). A zatem za „pracownika” w rozumieniu art. 45 TFUE należy uważać **każdą osobę, która wykonuje czynności rzeczywiste i efektywne**, przy czym nie obejmuje to czynności wykonywanych na tak niewielką skalę, że można je jedynie uznać za marginalne i pomocnicze. Cechą stosunku pracy jest zgodnie z orzecznictwem Trybunału okoliczność, że dana osoba wykonuje przez **pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, za które w zamian otrzymuje wynagrodzenie** (wyroki: Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, pkt 17; Petersen i Petersen, C-544/11, EU:C:2013:124, pkt 30). Z powyższego wynika, że stosunek podporządkowania i wypłata wynagrodzenia stanowią elementy konstytutywne każdego stosunku pracy najemnej, pod warunkiem że dana działalność zawodowa ma rzeczywisty i istotny charakter.

Zatem, interpretując pojęcie pracownika obowiązujące w regulacjach unijnych, zasadnym jest stwierdzenie, że status ten powinien przysługiwać także osobom zatrudnionym na podstawie umowy cywilnoprawnej, **o ile spełnione są powyższe kryteria** tj. rzeczywista praca, niemająca charakteru marginalnego, na rzecz i pod kierownictwem innej osoby, za którą pracownik otrzymuje wynagrodzenie. Nie będzie to więc każda osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Niemniej, prawo krajowe państwa członkowskiego UE powinno zapewnić regulacje zapobiegające mobbingowi także wobec osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Jednakże podkreślenia wymaga, iż obecnie obowiązujące przepisy nie przewidują procedur, które w sposób prawidłowy oraz pełny implementowałyby niniejsze postanowienia.

Podsumowując pierwszą część opinii należy podnieść, iż wymuszanie umów cywilnoprawnych na lekarzach i innych pracownikach jest niezgodne z duchem polskiego prawa pracy, które powinno zapewniać ochronę stosunku pracy i dostęp do stabilnych warunków zatrudnienia. Podejmowanie takich działań przez pracodawców może zostać uznane za nieetyczne i zostać zgłoszone do odpowiednich instytucji kontrolnych, takich jak Państwowa Inspekcja Pracy (PIP).

Co istotne, po przeprowadzonej kontroli, PIP może wnieść powództwo do sądu pracy o ustalenie stosunku pracy między lekarzem zatrudnionym na podstawie umowy cywilnoprawnej, a podmiotem, który w taki sposób go zatrudnia (art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy). W praktyce, aby owe działanie miało miejsce, lekarz powinien zgłosić się do PIP, która w wyniku dokonanych ustaleń może stwierdzić, iż wniesienie powództwa będzie w danej sytuacji zasadne.

Idąc dalej, w świetle art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., **mobbing oznacza 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.

Z kolei na podstawie art. 2 k.p., **pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.**

Zatem mobbing, rozumiany jako działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, powodujące u osoby, wobec której jest stosowany negatywne konsekwencje, może dotyczyć wyłącznie pracownika w rozumieniu definicji wyrażonej w treści art. 2 k.p.

W tym zakresie tożsamy stanowią wyraża się w doktrynie prawa pracy. Jak wskazano w komentarzu do k.p. pod redakcją W. Muszalskiego i K. Walczaka, *mobbing oznacza wszelkie działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi. **Ochroną zawartą w omawianej regulacji objęci są zatem tylko pracownicy (definicja - art. 2 k.p.)**. Ochrony tej nie uzależniono natomiast od usytuowania stanowiska ofiary mobbingu w strukturze organizacyjnej pracodawcy. Istotne jest, aby miała ona status prawnopracowniczy.*

Przepisy Kodeksu pracy odnoszą się do mobbingu jedynie w kontekście stosunku pracy, zatem **formalnie** ochrona przed mobbingiem przysługuje osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, a nie na podstawie umów cywilnoprawnych. Również osoby na etapie rekrutacji, które nie są jeszcze zatrudnione, nie są chronione przed mobbingiem w rozumieniu prawnym.

Jednakże, chociaż mobbing nie obejmuje osób niezatrudnionych lub zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej, to w przypadku **dyskryminacji** sytuacja kształtuje się inaczej. Należy wskazać, że **zakaz dyskryminacji obowiązuje już na etapie rekrutacji**. Pracodawca nie ma prawa dyskryminować kandydatów ze względu na płeć, wiek, narodowość, wyznanie, orientację seksualną i inne cechy podlegające ochronie.

Sama kwestia narzucania umowy cywilnoprawnej lub wymuszania określonej formy zatrudnienia nie jest automatycznie traktowana jako dyskryminacja, chyba że jest powiązana z jedną z cech chronionych (np. tylko osoby młode mogą być zatrudnione na podstawie umowy o pracę, a starsze jedynie na kontrakcie).

Warto jednak zaznaczyć, iż co do zasady **osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej, w przypadku wystąpienia sytuacji o charakterze mobbingu, podlegają ochronie przepisów ogólnych z zakresu prawa cywilnego.**

Odnosząc się do roszczeń cywilnoprawnych, w odniesieniu do ww. osób zastosowanie znajduje przede wszystkim przepis art. 23 ustawy Kodeks cywilny (dalej jako k.c.), wedle którego, dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Ustawodawca wprowadza otwarty katalog dóbr osobistych, zatem są nimi nie tylko dobra wymienione wprost w przywołanym przepisie lecz także np. **godność, czy dobre imię.** Jak zaś stanowi art. 24 § 1 k.c., ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, **może żądać zaniechania tego działania,** chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby **złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.** Na zasadach przewidzianych w kodeksie **może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego albo zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.**

Warto przy tym wskazać, iż w przypadku kierowania przez lekarza sprawy na drogę postępowania cywilnego, konieczne będzie udowodnienie, że miejsce miało działanie o charakterze mobbingu, dyskryminacji, czy naruszenia dóbr osobistych. Jak stanowi bowiem art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Podsumowując, mobbing zgodnie z polskim prawem dotyczy wyłącznie osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Kandydaci na etapie rekrutacji lub osoby na umowach cywilnoprawnych nie są formalnie chronieni przed mobbingiem w rozumieniu Kodeksu pracy, co zawęża ich możliwości ochrony. Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych są w trudniejszej sytuacji prawnej, gdy mowa jest o mobbingu lub innych nadużyciach w miejscu pracy. Takie osoby mogą natomiast:

- 1) **Wnieść do sądu powództwo o ustalenie stosunku pracy.** Jeśli bowiem umowa cywilnoprawna ma cechy umowy o pracę (m.in. stałe godziny pracy, podległość pracownicza, nadzór, urlopy itp.), to lekarz może wnioskować o uznanie umowy za stosunek pracy i uzyskanie ochrony przewidzianej dla pracowników, w tym ochrony przed mobbingiem;
- 2) **Dochodzić swoich praw na drodze postępowania cywilnego,** próbując wykazać, że działania pracodawcy były naruszeniem dóbr osobistych lekarza, takich jak godność, dobre imię czy wolność od poniżającego traktowania. Jednakże, sprawa w sądzie wymaga innej podstawy prawnej niż mobbing i może okazać się trudniejsza do udowodnienia.

## Przykładowy mechanizm mobbingu w środowisku medycznym

Poniżej opisano mechanizm mobbingu. Niniejszy przykład odnosi się do działań pracodawcy, które mogą wywoływać u pracownika poczucie niepewności, stresu i presji, szczególnie w kontekście wymuszania określonej formy zatrudnienia oraz narzucania niekorzystnych warunków pracy.

### Sytuacja: Lekarz pod presją wyboru umowy cywilnoprawnej.

#### 1. Etap rekrutacji – wprowadzenie w błąd:

- Ogłoszenie o pracę zawiera informacje o „dowolności” formy zatrudnienia, sugerując kandydatom, że będą mogli sami wybrać między umową o pracę a umową cywilnoprawną. Na rozmowie kwalifikacyjnej jednak okazuje się, że pracodawca naciska tylko na umowę cywilnoprawną, motywując to względami „organizacyjnymi” lub „brakiem budżetu na umowę o pracę”;
- Kandydat, widząc sprzeczność między ogłoszeniem a rzeczywistą ofertą, ale czując presję braku wyboru, zgadza się na mniej korzystne warunki zatrudnienia.

#### 2. Niezgodność warunków pracy z formą zatrudnienia:

- Po podjęciu pracy lekarz zauważa, że mimo zawarcia umowy cywilnoprawnej obowiązuje go regularny harmonogram pracy, podległość służbowa wobec przełożonego, konieczność wykonywania poleceń oraz stałe godziny pracy, tj. elementy typowe dla klasycznego stosunku pracy;
- Pracodawca jednak konsekwentnie odmawia zmiany umowy na umowę o pracę, argumentując to „oszczędnościami” i „wymogami organizacyjnymi”.

#### 3. Presja i brak możliwości odpoczynku po dyżurach:

- Pracodawca ogranicza liczbę tzw. zejść po dyżurach, wypłacając wynagrodzenie tylko za część przysługującego odpoczynku. Lekarz czuje się zmuszony do pracy w nadmiarowych godzinach i nie ma czasu na regenerację. Narasta w nim poczucie wyczerpania i bezsilności;
- W przypadku skargi lekarza pracodawca ignoruje wnioski, odmawia pisemnych odpowiedzi na pytania i sugeruje, że „wszyscy się na to godzą” oraz, że jeśli lekarz nie dostosuje się do warunków, będzie miał problemy z dalszym zatrudnieniem.

#### 4. Nadmierna kontrola i obniżanie poczucia wartości:

- Przełożeni lekarza w sposób nadmierny kontrolują efekty pracy, ignorując osiągnięcia lekarza, a zamiast tego koncentrując się na błędach, nawet jeśli są to drobne kwestie organizacyjne;
- Lekarz otrzymuje krytyczne uwagi o charakterze osobistym – przełożeni sugerują, że „jeśli nie podoba się system dyżurowy i forma umowy, to szpital może poszukać kogoś bardziej elastycznego”.



5. **Izolacja od zespołu i ograniczanie możliwości rozwoju:**

- Pracodawca ogranicza dostęp lekarza do szkoleń, zasobów edukacyjnych czy narzędzi pracy dostępnych dla innych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, argumentując, że „osoby na umowie cywilnoprawnej nie mają takich samych przywilejów”;
- Lekarz czuje się izolowany, a jego sytuacja w zespole sprawia, że nie może nawiązać relacji zawodowych, przez co wzrasta jego poczucie bezsilności.

**Powyższe elementy mogą składać się na mechanizm mobbingu, który ma na celu wymuszenie określonego zachowania i podporządkowania pracownika bez jego realnej zgody.** Pracodawca stosuje psychologiczne naciski, aby obniżyć poczucie wartości lekarza, sprawiając, że poczuje się bezradny, oraz aby zniechęcić go do dochodzenia swoich praw.

Mobbing to działania, które są uporczywe i długotrwałe, mające na celu zastraszenie pracownika, izolację lub podważenie jego wartości, w wyniku czego osoba taka traci motywację do pracy i poczucie własnej wartości. Przykłady opisane wyżej spełniają te kryteria, zwłaszcza jeśli działania są konsekwentnie powtarzane przez pracodawcę, a lekarz nie widzi wyjścia z sytuacji.

W zakresie możliwych działań w przypadku wystąpienia opisanych sytuacji, jeśli lekarz jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, może zgłosić stosowanie mobbingu do PIP-u. Jeśli sytuacja spełnia kryteria mobbingu, lekarz może wnieść powództwo cywilne o zapłatę odszkodowania. Z kolei jeśli jest zatrudniony w oparciu o umowę cywilnoprawną, lekarz może skierować do sądu wnioski o uznanie umowy za stosunek pracy.

Konkludując, mechanizm mobbingu można opisać w ten sposób jako formę nacisku, który może być uznany za mobbing, szczególnie gdy jest skierowany do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, choć mechanizmy nacisku mogą dotknąć także osoby na umowach cywilnoprawnych.

W przypadku chęci uzyskania opinii prawnej omawiającej w szerszym zakresie (lub w konkretnym przypadku) zagadnienie stosowania mobbingu, dyskryminacji lub naruszenia dóbr osobistych w zakładzie pracy, zachęcamy do bezpośredniego kontaktu z 24h Infolinią prawną pod numerem telefonu **+48 501 538 539** lub mailowo pod adresem: [prawnik@opiekaprawna.pl](mailto:prawnik@opiekaprawna.pl).



RADCA PRAWNY  
Kajetan Komar-Komarowski