

Mobbing w miejscu pracy – uregulowania prawne wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz prawa cywilnego

mgr Aleksandra Kępiak – Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi

I. Wstęp

Zjawisko mobbingu w miejscu pracy istnieje od wielu dziesięcioleci. Współcześnie stało się ważnym problemem społecznym, dostrzeżonym w krajach UE przez wielu ustawodawców narodowych. Uznali oni potrzebę prawnego uregulowania tego problemu na poziomie państw członkowskich, a nawet na poziomie wspólnotowym. W związku z tym w 2001 roku Parlament Europejski przyjął rezolucję w sprawie nękania w miejscu pracy, a od 2002 roku Komisja Europejska pracuje nad projektem prawa europejskiego, które w sposób wyczerpujący uregulowałoby kwestię zachowań uznanych za mobbing w przedsiębiorstwach państw członkowskich.

Zjawisko mobbingu istniało w stosunkach między ludźmi, w tym w stosunkach pracy od dawna. Stosowane było ono przez naukowców dla opisania agresywnego zachowania dzikich zwierząt.

Pojęciem tym posłużył się po raz pierwszy w drugiej połowie ubiegłego stulecia Konrad Lorenz, austriacki etolog. Zdefiniował mobbing jako sytuację atakowania pojedynczego osobnika przez grupę zwierząt.

Natomiast Peter Heinemann, który na początku lat 60 - tych, przeprowadzał badania, dotyczące agresji wśród zwierząt, mobbingiem określił zaobserwowane niepokojące działania stosowane przez dzieci. Doprowadziły one nawet jedno z nich do samobójstwa.

Do prawa pracy, organizacji i relacji pracowniczych, termin mobbing został wprowadzony na początku lat 80 minionego wieku przez Heinz'a Leymann'a. Skoncentrował on swoje badania na przemocy psychicznej w miejscu pracy. W 1984 roku zdefiniował mobbing jako terror psychiczny odznaczający się wrogim, nieetycznym komunikowaniem, kierowanym systematycznie przez jedną lub pewną liczbę osób przeciwko jednostce. Działania charakterystyczne dla mobbingu wymagają spełnienia trzech kryteriów: czasu trwania, powtarzalności i negatywnych intencji. Powyższe czynności, określane niejednokrotnie terrorem w miejscu pracy można podzielić na kilka kategorii, zależnych od efektów, jakie wywarły na ofierze:

- 1) Odebranie poszkodowanym możliwości komunikowania się w obrębie środowiska, zaburzenie społecznego odbioru ofiary i zdyskredytowanie jej w środowisku poprzez wyszydzanie, obrażanie, poniżanie;
- 2) Nadmierne krytykowanie, kontrolowanie utrudnianie stosunków społecznych prowadzące do systematycznego odizolowania danej osoby, plotki i oszczerstwa, negatywne komentowanie każdego postępowania i każdej decyzji;
- 3) Tworzenie mitów wokół jej życia zawodowego, prywatnego i intymnego;
- 4) Wpływanie na jakość sytuacji życiowej poprzez taką zmianę zadań służbowych, aby nabrały one charakteru kary, pomijanie przy awansach, naruszanie fizycznej i psychicznej nietykalności osoby, mające szkodliwy wpływ na zdrowie;
- 5) Pogwałcanie tajemnicy korespondencji, kradzież dokumentów, pogrożki;
- 6) Nadmierne krytykowanie, kontrolowanie, negatywne komentowanie każdego postępowania i każdej decyzji;
- 7) Traktowanie wszelkich prób obrony pracownika przed atakami jako bezprawnego buntu.

Powyższe działania można również podzielić również w inny sposób: na mobbing czynny i bierny. Wówczas mobbing czynny to obarczanie zbyt dużą odpowiedzialnością pracownika przy jednoczesnym ograniczeniu mu możliwości podejmowania decyzji, co stwarza poczucie zagrożenia. Mobbing bierny to powtarzające się lekceważenie pracownika, nie zauważanie go i nie wydawanie jakichkolwiek poleceń.

W samym przebiegu mobbingu H. Leymann wyróżnił 4 fazy:

- 1) W pierwszej fazie powstaje konflikt. Nękanym pracownik jest jednak przekonany, że uda się go opanować. Podejmuje racjonalne, ale nie skuteczne próby przyczynienia się do złagodzenia konfliktu. W tym momencie nie jest on świadomy zagrożenia swej pozycji w zakładzie pracy;
- 2) W drugiej fazie mamy do czynienia z typowym postępowaniem mobbingowym. Następuje zmasowany atak na ofiarę, która jest podporządkowana sprawcy i nie znajduje żadnego oparcia w środowisku. W tej fazie obserwuje się u ofiary takie objawy jak zaburzenie snu, bóle głowy, lekkie stany depresyjne, które są wynikiem stresu;
- 3) W trzeciej fazie nasilają się działania przeciw nękanemu pracownikowi. Próby obrony podejmowane przez pracownika często przybierają formę agresji z jego strony, kończą się zwykle jego niesłusznym ukaraniem, zdegradowaniem, przydzieleniem mu mniej wartościowej pracy. Pracownik pracując w ciągłym stresie i napięciu, nie rozumiejąc zaistniałej sytuacji zaczyna popełniać błędy. Wszyscy współpracownicy postrzegają ofiarę jako trudnego współpracownika, krętacza, piniacza. Reakcją na niesłuszne oskarżenia i szykany ze strony osób ze środowiska pracy jest postępujący proces chorobowy;
- 4) W czwartej fazie nękanym pracownik znajduje się w stanie psychicznego wyczerpania. Szuka profesjonalnej pomocy psychologicznej, prawniczej. Poszkodowany pracownik obawia się miejsca pracy i osób w niej zatrudnionych, odczuwa strach przed utratą środków utrzymania, co powoduje utratę zaufania do osób, z którymi pracuje i niekontrolowane napady złości. Zwykle stan zdrowia pracownika pogarsza się do tego stopnia, że zmuszony jest do zawarcia porozumienia rozwiązującego umowę o pracę.

Współczesna definicja mobbingu nie odbiega znacznie od definicji zaproponowanej przez H. Leymann'a. Jest nie tylko pojęciem socjologicznym, ale także prawnym, o czym będzie w dalszej części opracowania.

II. Regulacja mobbingu w Polsce

W znaczeniu prawnym zjawisko mobbingu określa się jako bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działania i zaniechania) osób, będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grupy, i godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Określane jest niekiedy zwrotami „bullying” (tyranizowanie) oraz „ganging up on someone” (sprzysięgać się przeciwko komuś).

Pomimo tego, iż mobbing jest problemem występującym w stosunkach pracy od dawna, w polskim prawie brakowało przepisów, które by wprost regulowały problem szykanowania w miejscu pracy. W związku ze społecznym zapotrzebowaniem na wypracowanie uniwersalnej definicji mobbingu i sposobu postępowania w przypadku jego zaistnienia, ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003 roku poszerzono Kodeks Pracy o dodatkowy artykuł 94³, wprowadzający pojęcie mobbingu do krajowego porządku prawnego. Zgodnie z kodeksową definicją mobbing oznacza działania lub zaniechania, dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników. Aby dotyczące pracownika oddziaływania mogły zostać zakwalifikowane jako bezprawny mobbing w rozumieniu art. 94³ KP, konieczne jest łączne spełnienie niżej wymienionych przesłanek.

Działania lub zaniechania:

- 1) Skierowane są bezpośrednio lub pośrednio przeciwko konkretnemu pracownikowi. W przypadku pośredniego oddziaływania pracownik odczuwa skutki mimo tego, iż nie są one skierowane bezpośrednio przeciwko niemu;
- 2) Polegają na nękanium, prześladowaniu, szykanowaniu lub zastraszaniu (groźeniu);

- 3) Cechuje je uporczywość i długotrwałość, powtarzają się systematycznie. Dla celów statystycznych przyjmuje się, że częstotliwość nagannych zachowań powinna być nie rzadsza niż raz w tygodniu, zaś czas trwania powinien przekraczać sześć miesięcy. Jednak w związku z tym, że wykładnia przepisów o mobbingu obowiązujących od dnia 1 stycznia 2004 roku zaczyna się kształtować w Sądzie i zapadają pierwsze wyroki pojawiają się różne stanowiska, odnoszące się do długości trwania mobbingu. Znane jest orzeczenie Sadu Najwyższego z 29 czerwca 2005 roku (I PK 290/04), zgodnie z którym uporczywe nękanie lub zastraszanie pracownika nie musi trwać długo, by uznać je za mobbing. Wystarczy nawet dniówka robocza. Ważna jest uporczywość tego działania, a nie wykonywanie go w jakimś określonym czasie. Jest to jednak stanowisko odosobnione;
- 4) Wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej;
- 5) Powodują lub mają na celu poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zatem mobbing narusza godność i inne dobra osobiste człowieka, a także obowiązki pracodawcy i pracownika. Jest zaprzeczeniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz zasad współżycia społecznego, stanowi zagrożenie zdrowia i życia człowieka. Lekarze są bowiem przekonani, że długotrwałe przebywanie w nieprzyjnym środowisku pracy może być przyczyną wielu chorób.

III. Zapobieganie mobbingowi podstawowym obowiązkiem pracodawcy

Zgodnie z uregulowaniem wprowadzonym w Kodeksie Pracy, zapobieganie mobbingowi należy do podstawowych obowiązków pracodawcy niezależnie od tego, czy jest on osobiście zaangażowany w stosowanie mobbingu i czy zdaje sobie sprawę, że mobbing jest stosowany w stosunku do pracowników u niego zatrudnionych. Nie ma przeciwwskazań, aby pracodawca był wspierany w podejmowaniu działań antymobbingowych przez konkretnego pracownika, np. zatrudnionego w tym celu psychologa, przedstawicielstwo pracowników lub instytucje zewnętrzne np. specjalistyczne poradnie, świadczące usługi na rzecz pracodawcy poprzez chociażby wykłady mające na celu uświadomienie i rozpoznawanie oddziaływań mobbingujących. Jednak, przede wszystkim to na pracodawcy spoczywa obowiązek podjęcia odpowiednich działań, aby mobbing nie występował w zakładzie pracy. Nie chodzi tylko o to, aby mobbingu nie stosował sam pracodawca, czy osoba zarządzająca zakładem pracy w jego imieniu, ale także inni pracownicy tego zakładu, w tym przede wszystkim każdy pracownik, wchodzący w skład kadry kierowniczej. Pracodawca odpowiada więc za sytuacje mobbingowe, które mogą zdarzyć się w jego zakładzie pracy, na zasadzie ryzyka podmiotu zatrudniającego. Nawet jeśli w konkretnym przypadku będzie można ewidentnie ustalić winę określonego kierownika niższego szczebla, pracodawca nie uwolni się od odpowiedzialności odszkodowawczej. W naszym systemie prawnym pracodawcą może być zarówno osoba fizyczna jak i prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. Jeżeli pracodawcą jest osoba fizyczna, wówczas dopuszczającym się mobbingu może być bezpośredni pracodawca, który to powinien zapobiegać mobbingowi. Jeżeli jednak pracodawca jest osobą prawną, spółką zatrudniającą np. 5 tyś. osób, wówczas pracodawca (czyli ta spółka) odpowiada za stosowania mobbingu przez osoby trzecie: pracowników, kierowników działów itp.

Należy również zauważyć, że obowiązek pracodawcy do podejmowania działań antymobbingowych jest skierowany na działania dotycząc pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi. Ofiara mobbingu musi więc mieć status pracownika w rozumieniu KP. W konsekwencji nie będzie mobbingiem działanie lub zachowanie wyczerpujące elementy definicji zawartej w art. 94³ §2 KP, które zostanie skierowane do osób wykonujących pracę zarobkową w oparciu o inną podstawę prawną niż stosunek pracy np. do zleceniobiorców. W ramach działań antymobbingowych, określonych w kodeksie podejmowanych przez pracodawcę mieści się zarówno zapobieganie wystąpieniu przemocy psychicznej w miejscu pracy, jak i pomoc ofierze i wyeliminowanie mobbingu występującego w środowisku pracy.

Z Kodeksu Pracy wynika, że pracodawca musi przeciwdziałać mobbingowi. Przepisy jednak nie precyzują tego zagadnienia. Jednak dyspozycje zamieszczone w ratyfikowanych przez Polskę umowach międzynarodowych, zasady konstytucyjne i orzeczenia Sądu Najwyższego wskazują jak rozumieć, interpretować i jak je stosować do tematyki antymobbingowej. Przykładem może być postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 1999 roku. Wskazuje ono, że przepisy zobowiązujące do stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników, kształtowania w zakładzie zasad współżycia społecznego, szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, „(..) jak również ogólne założenia, na których oparte jest całe ustawodawstwo pracy, pozwalają na konstruowanie ogólnego obowiązku pracodawcy dbania o dobro pracownika (a co najmniej respektowania tego dobra) (...)" (I PKN 331/99). Ponadto trzeba pamiętać, że ochrona życia i zdrowia pracownika ma charakter bezwzględny. Oznacza to, że pracodawca rna podejmować odpowiednie kroki bez względu na jego możliwości finansowe, czy organizacyjne (wyrok NSA z 20 września 2001r., S.A./Bk75/01). Jednakże, pracodawca powinien również wprowadzać szczególne uregulowania w zakładzie pracy chroniące pracowników przed mobbingiem. Skutecznym sposobem przeciwdziałania temu zjawisku może być wprowadzenie postanowień antymobbingowych w:

- 1) Układach zbiorowych;
- 2) Regulaminach;
- 3) Umowach o pracę;
- 4) Oddzielnym dokumencie wewnątrz firmy.

Ad 1) Układy zbiorowe są zawierane dla wszystkich pracowników, a ograniczenia podmiotowe muszą być uzasadnione i nie mogą mieć charakteru dyskryminującego. Partnerzy społeczni mają dużą swobodę negocjowania warunków układu. Na podstawie rokowań mogą ustanawiać normy nieobjęte regulacją obowiązującą w aktach wyższego rządu. Art. 94³ KP podaje normę jednostronnie, bezwzględnie obowiązującą, która umożliwi stronom układu wprowadzanie do niego szczególnych postanowień antymobbingowych. Ich treść powinna być korzystniejsza od unormowań zamieszczonych w kodeksie i innych przepisach prawa pracy. W treści układu można np. umieścić postanowienia dotyczące kary umownej za stosowanie praktyk lobbingowych.

Ad 2) Do przeciwdziałania mobbingowi można także wykorzystać regulaminy pracy. W art. 104¹ KP został wskazany przykładowy katalog typowych spraw z zakresu organizacji i porządku pracy. Mogą się tam znaleźć również postanowienia związane z przeciwdziałaniem mobbingowi. W regulaminie powinny zostać umieszczone regulacje zakazujące pracownikom wzajemnego mobbingowania, a także zobowiązujące ich do powiadamiania pracodawcy o przypadkach mobbingu. Dotyczyć to powinno w szczególności osób na stanowiskach kierowniczych i ich przełożonych. W regulaminie pracy można również wprowadzić jakąś procedurę odwoławczą, dzięki której każdy pracownik, który czuje się mobbingowany lub zagrożony mobbingiem może złożyć skargę, czy też prośbę o wyjaśnienie danej sytuacji z pominięciem drogi służbowej. Chodzi o to, by nie musiał on składać skargi do osoby, która go mobbinguje.

Ad 3) Postanowienia anrymobbingowe pracodawca może również zamieścić w umowie o pracę, gdy pracownika nie obejmuje ani układ zbiorowy ani regulamin pracy. Byłoby to korzystne, ale z praktyki wynika, że na ogół pracodawcy w umowach o pracę nie wychodzą poza obowiązkowy zakres określony przepisach. Ogranicza to znacznie ochronę przed prześladowaniem pracowników, którzy nie są objęci postanowieniami układów czy regulaminów.

Ad 4) Ryzyko wystąpienia mobbingu w firmie można ograniczyć także poprzez wprowadzenie dokumentu, zawierającego postanowienia wewnętrznej polityki antymobbingowej. Doskonałym przykładem takiego działania jest jedna z sieci hipermarketów otwartych na terenie Polski, który w odrębnym dokumencie, noszącym tytuł „Procedura Antymobbingowa", umieścił wewnętrzne zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu we wszystkich swoich jednostkach. Ów dokument może być dołączony do obowiązującego w firmie

układu zbiorowego lub regulaminu pracy jak również inkorporować do dokumentów statutowych pracodawcy.

W ramach wewnętrznej polityki antymobbingowej należy podać załodze podstawowe definicje pojęć takich jak: mobbing, pracownik, pracodawca. Można również powołać komisję, która rozpatrywałaby skargi i byłaby organem bezstronnym, składającym się zarówno z przedstawiciela pracodawcy, jak również pracowników i osoby trzeciej. Nie jest wykluczone wyznaczenie konkretnych godzin, w których każdy pracownik może – z pominięciem drogi służbowej osobiście przedstawić pracodawcy swoją sprawę. Bowiem każdemu pracownikowi, który uważa, że jest mobbingowany powinno się zagwarantować możliwość złożenia skargi do pracodawcy. Można również pomyśleć nad poprawą organizacji pracy, np. jednoznacznie określić kompetencje pracowników, ich służbową podległość, sposoby podejmowania decyzji, czy zasady przepływu informacji. Można także określić możliwe kary i inne negatywne reakcje wobec sprawców przemocy psychicznej. Kwestia ukarania sprawców mobbingu ma bowiem duże znaczenie dla poczucia sprawiedliwości ofiary. Potwierdza również zdecydowaną postawę pracodawcy w kwestii przeciwdziałania mobbingowi. Poszkodowanemu pracownikowi powinno się również umożliwić zmianę stanowiska pracy na takie, na którym możliwe by było właściwe i pełne wykorzystanie jego umiejętności. Jest to szczególnie ważne w sytuacji, gdy pracodawca nie rozwiązałby ze sprawcą mobbingu umowy o pracę w trybie natychmiastowym i ów sprawca miałby dalej pracować ze swoją ofiarą. Bardzo istotne jest również, aby pracodawca w ramach wewnętrznej polityki antymobbingowej jednoznacznie i bezwarunkowo wyraził swój sprzeciw wobec zjawiska mobbingu w zakładzie pracy. Przejawem tego powinna być nie tylko pisemna deklaracja, ale przede wszystkim faktyczne działania, zmierzające do przeciwdziałania mobbingowi. Reasumując, wewnętrzna polityka antymobbingowa powinna więc określać, w jaki sposób pracodawca będzie przeciwdziałał występowaniu w firmie zjawisku mobbingu. Powinien on szkolić w tym zakresie pracowników i rozpatrywać skuteczność wprowadzonych już rozwiązań antymobbingowych.

Nie należy również zapominać o tym, że profilaktyka antymobbingowa może się pracodawcy opłacać, bowiem zjawisko mobbingu ma negatywny wpływ na produktywność. Zakład pracy ponosi koszty, związane np. z absencją chorobową pracownika (osoba mobbingowana unika przychodzenia do pracy), czy częściej popełnianymi błędami przez ofiarę mobbingu, u której zanika motywacja do współpracy z innymi współpracownikami, a także z klientami firmy.

Następuje zmniejszenie wydajności pracy 36,8 %. Organizacja przestaje się rozwijać 13,6 %, a jej wizerunek w środowisku doznaje uszczerbku 13,4 %. Złym zjawiskiem jest również fluktuacja kadry 12,5 %. a dzieje się tak dlatego, że inni pracownicy dość szybko orientują się w sytuacji i intensywnie poszukują pracy w innym miejscu.

IV. Mobber i jego ofiara

Zachowania o cechach mobbingu mogą się pojawić w różnych środowiskach (szkole, pracy, służbie zdrowia, produkcji), bez względu na pełnione funkcje (administracja, edukacja, produkcja) oraz niezależnie od rodzaju przedsiębiorstwa (międzynarodowe, państwowe, prywatne, społeczne, rodzinne). Zróżnicowanie w występowaniu tego zjawiska obserwuje się również ze względu na wielkość miast. Najczęściej mobbing ma miejsce w dużych miastach 34,5%. W przypadku instytucji zjawisko to nasila się w zależności od liczby zatrudnionych osób. Chodzi o organizacje, zatrudniające powyżej 100 osób 36,4%, do których rekrutacja pracowników odbywa się poprzez ogłoszenia w mediach 30,2 %, jak i ze względu na tzw. znajomości 28,9%.

W wyniku przeprowadzonych badań obserwuje się nieco wyższy wskaźnik mobbingu w instytucjach prywatnych 59%. W sektorze publicznym ten poziom kształtuje się na wysokości 33% a w samorządowym 8%.

Jeżeli natomiast chodzi o poszczególne sektory zatrudnienia to przeprowadzone badania wykazały, że mobbing występuje najczęściej wśród osób pracujących w sektorze usług 27%.

Bez względu na to, w jakim środowisku mobbing występuje jest on zjawiskiem nagan-

nym. Patologią, na wystąpienie której wpływ ma wiele czynników. Wśród przyczyn, sprzyjających wystąpieniu mobbingu wymienia się najczęściej:

1. Powody społeczne - duże bezrobocie, stałe zagrożenie utratą pracy, sztywne struktury organizacyjne, zhierarchizowany sposób zarządzania. Duża część badanych zwróciła uwagę na sposób finansowania zakładów pracy. Okazało się, że wszędzie gdzie finansowanie organizacji nie zależy od jej wyników istnieje większe prawdopodobieństwo stosowania działań mobbingowych.
2. Cechy zarządzającego organizacją - osobowość o wyolbrzymionym poczuciu własnej wartości, często traktowanie pracownika jako sposobu na odwrócenie uwagi od własnej niekompetencji. Organizacje, w których ma miejsce mobbing charakteryzuje zwykle zhierarchizowana struktura organizacyjna, gdzie miejsce pracownika jest z góry określone.

Na czele tej organizacji stoi przełożony z jednej strony korzystający z nieograniczonej niczym władzy, z drugiej strony nie ponoszący żadnych konsekwencji swoich czynów.

3. Szczególna pozycja społeczna ofiary -jej odmiennosc, co może dotyczyć np. osób niepełnosprawnych albo mężczyzn, pracujących w sfeminizowanych zawodach lub kobiet w zawodach uznawanych za typowo męskie.

W związku z tym, że mobbing istnieje niemalże we wszystkich środowiskach, w których zachodzą relacje międzyludzkie, ukształtował się również obraz ofiary mobbingu i mobbera, czyli stosującego mobbing.

Według Alein'a Zucker'a mobbing może odbywać się w organizacji na różnych poziomach i wiąże się z pozycją pracownika w organizacji. Na podstawie tego kryterium wyróżnił on następujące rodzaje mobbingu i w miejscu pracy:

1. Mobbing horyzontalny - pracownicy stosują działania mobbingowe przeciwko jednemu z nich. Działania na tym poziomie często mają miejsce za cichym przyzwoleniem przełożonych, pomimo tego, że obowiązkiem pracodawcy jest stworzenie każdemu pracownikowi odpowiednich warunków pracy jak i reagowanie na wszelkie przejawy patologicznych zachowań. Istotne jest, aby pracodawca wiedział, co się dzieje w organizacji i zwracał uwagę na panującą w niej atmosferę pracy. Pracownik powinien wiedzieć, że może zwrócić się ze swoimi problemami do przełożonego i liczyć na jego obiektywne stanowisko i pomoc;
2. Mobbing pochyły - działania bezpośredniego i pośredniego przełożonego wobec podwładnego. W tym przypadku pozycja pracownika jest jeszcze bardziej zagrożona ponieważ przełożony ma przewagę w stosunku do podwładnego. Przełożony wykorzystuje swoją pozycję, władzę i autorytet. Poszkodowany pracownik nie ma możliwości złożenia skargi, a pozostali współpracownicy wolą nie sprzeciwiać się przełożonemu. Zwykle biernie przyglądają się zaistniałej sytuacji wykazując zadowolenie, że to nie oni są ofiarą.
3. Mobbing pionowy - grupa podwładnych prześladowuje przełożonego. Chodzi o sytuację, w której pracownicy systematycznie odmawiają wykonywania zadań, nie przekazują informacji, nie stosują się do zaleceń. Owe działania mogą spowodować, że pracownik będący na stanowisku kierowniczym będzie w przyszłości postrzegany przez swoich przełożonych jako nieudolny, niekompetentny.

Mobberem jest często osoba o wyolbrzymionym poczuciu własnej wartości, która przecenia swoje umiejętności i wiedzę, nie przyjmuje krytyki innych i stosuje szykany wobec każdego, kto odważy się być krytyczny. Jest to osoba cechująca się wysokim poziomem biernego agresji, dbająca o własne korzyści, postrzegająca swoich kolegów jako rywali, zazdrośna o sukcesy innych, innymi słowy jednostka gotowa zniszczyć kogoś za najmniejsze powodzenie. Mobberem jest zwykle przełożony, jednak czasami tę rolę odgrywa współpracownik lub współpracownicy, którzy mają kiepskie mniemanie o sobie, mniejsze poczucie własnej wartości. Doszukują się wad u wszystkich wokół, wyszydzą i poniżają innych,

w szczególności ludzi słabszych od siebie. Często na skutek jednorazowego, błahego konfliktu zaczynają prześladować jedną osobę ze swojego grona.

Według raportu na temat działań lobbingowych w pracy (Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych - Wrzos nr 7) w 2/3 badanych przypadków sprawcą mobbingu jest osoba współpracująca z ofiarą, a w 1/3 przełożony. Kobiety są poddawane mobbingowi najczęściej przez przełożone-też kobiety, a mężczyźni przez kolegów mężczyzn. W wyniku innych badań przeprowadzonych w Polsce okazało się, iż sprawcą mobbingu jest najczęściej mężczyzna 60,1% w wieku średnim (35 - 45 lat), posiadający wyższe wykształcenie 56,1%, zajmujący kierownicze stanowisko. Według 48,6% badanych osób jest on bezpośrednim przełożonym ofiary mobbingu. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, iż mobber zwykle stosował już podobne praktyki w stosunku do innych osób 85,9%. Z przeprowadzonych badań wynika więc, że polski mobber posiada ogromne doświadczenie w tej materii: Na uwagę zasługuje fakt że zdecydowana większość działań mobbingowych. podejmowanych przez sprawcę mobbingu, bo aż 58,07% miała charakter jawny, a tylko 41,93 % działań miało charakter ukryty. Z powyższego wynika, że osoby stosujące działania mobbingowe czynią to najczęściej publicznie.

Natomiast, ofiarami mobbingu są najczęściej osoby charakteryzujące się niską samooceną, wzmożonym niepokojem, czasami cierpią na depresje. Podkreśla się jednak, iż w przypadku mobbingu nie ma wyraźnego syndromu ofiary. W sprzyjających warunkach bowiem ofiara może stać się prześladowcą i odwrotnie. Według prof. Kołyszki, aby istniał mobbing, w zespole pracujących ze sobą ludzi musi istnieć jakiś konflikt. Kozłem ofiarnym zwykle staje się osoba, która wyróżnia się z otoczenia, przy czym nie ma znaczenia czy wyróżnia się pozytywnie, czy negatywnie. Może to być np. osoba, która ubiera się lepiej czy gorzej od innych, jest kaleką., samotną matką w gronie mężatek, kobietą pracującą w męskim zawodzie, mężczyzną pracującym w zawodzie zdominowanym przez kobiety, jest chuda, gruba, wierząca albo niewierząca. Według Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Antymobbingowego osoby, wobec których jest stosowany mobbing w pierwszej fazie nie poddają się, starają się lekko traktować spotykające je szykany. Następnie, po dłuższym czasie, tracą jednak poczucie własnej wartości, stają się coraz mniej efektywne w pracy, co naraża je na uzasadnioną krytykę. Z przeprowadzonych badań wynika, że w Szwecji, gdzie o przyjęciu do pracy decydują często związki zawodowe, mobbingowi poddawane są osoby młodsze. W Niemczech, gdzie obowiązuje hasło odmładzania zespołów pracowniczych, ofiarami mobbingu padają przede wszystkim osoby powyżej 45 roku życia. Z badań przeprowadzonych w Polsce wynika, iż ofiara mobbingu jest w takim samym stopniu kobieta, jak i mężczyzna z wykształceniem wyższym 47,5%. Posiada umowę na czas nieokreślony 62,5%, nigdy wcześniej nie doświadczyła działań mobbingowych 74,1%. Nie zajmuje również stanowiska kierowniczego 83,1% i nie należy do związków zawodowych 86,8%. Analizując sylwetkę ofiary widoczna jest zależność pomiędzy charakterem umowy o pracę, a występowaniem mobbingu. Najczęściej temu zjawisku poddawane są osoby, z którymi trudno jest rozwiązać umowę. Z definicji mobbingu, przekształconej dla potrzeb prawa pracy wynika, że za osobę mobbingowaną uznajemy osobę, która doświadczała przynajmniej jednego działania mobbingowego częściej niż raz w tygodniu lub raz w tygodniu, działania lub zaniechania trwały dłużej niż 6 miesięcy.

Przeprowadzone badania dotyczące czasu trwania działań mobbingowych wykazały, że 19,77 % badanych była narażona na to zjawisko w przedziale od 0,5 roku do roku, 17,88 % od 1,5 roku do 2 lat i 18,23 % powyżej 2 lat.

V. Roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu

Sprawy z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy, związane z mobbingiem należą do kategorii spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu art 476 § 1 pkt I kpc., zgodnie z którym przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane. Przesądza to zarówno kwestię właściwości sądów pracy, jak i tryb postępowania przed tymi sądami.

Do roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu mobbingu należą:

1. zadośćuczynienie za doznaną krzywdę,
2. odszkodowanie.

Ad 1) Pojęcie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę pojawiło się na gruncie prawa pracy wraz z wprowadzeniem do kodeksu pracy instytucji mobbingu. W związku z tym, zgodnie z art. 94³ KP pracownik, który w wyniku mobbingu doznał rozstroju zdrowia może na drodze sądowej dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Wysokość świadczeń na rzecz pracownika nie jest ograniczona żadnym limitem. W literaturze pojawiają się rozbieżności co do rozmiaru krzywdy, jaka powinna być rekompensowana. Czy chodzi tylko o uszczerbek zdrowia czy o całokształt doznanej krzywdy. W tym drugim wypadku mobbing jest traktowany jako zdarzenie rodzące odpowiedzialność majątkową sprawcy. Jest to odpowiedzialność o charakterze deliktowym. W związku z tym zadośćuczynienie łączy w sobie elementy odszkodowania związanego ze szkodą na osobie (ma ono np. pokryć koszty leczenia, zakupu leków) i roszczenia o zadośćuczynienie (czyli prowadzić do pieniężnego wyrównania doznanych krzywd). Odszkodowawczy element zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu mobbingu ma na celu pokrycie wszelkich aspektów powstałej szkody majątkowej np. zwrot kosztów leczenia - terapii, leków. Natomiast element zadośćuczynienia, mający na celu rekompensatę niepoliczalnej szkody materialnej stanowi wynagrodzenie za cierpienie moralne, psychiczne, poczucie krzywdy za utratę zdrowia i ból. Pojęcie krzywdy mieści w sobie wszelkie ujemne następstwa rozstroju zdrowia zarówno w sferze cierpień fizycznych, jak i psychicznych. W związku z tym niektórzy poddają w wątpliwość celowość regulacji kodeksu pracy bowiem identyczne roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne z powodu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem może być dochodzone na zasadach ogólnych, na podstawie art. 445 KC i 445 KC. Zgodnie z Kodeksem Cywilnym za rozstrój zdrowia można domagać się nie tylko zadośćuczynienia, ale także renty, jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej, albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość. Na żądanie poszkodowanego zobowiązany powinien również wyłożyć z góry sumę potrzebną na koszty leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumę potrzebną na koszty przygotowania do innego zawodu. Ostatecznie, zdaniem doktryny nie ma możliwości łącznia roszczeń z art. 445 KC i art. 94³ KP przysługujących względem tej samej osoby. Prześladowany pracownik może wówczas dochodzić tylko jednego zadośćuczynienia pieniężnego za rozstrój zdrowia na podstawie szczególnego unormowania w art. 94³ KP.

Zadośćuczynienie w części rekompensującej szkodę niemajątkową ma łagodzić tę niewymierną część powstałej szkody. Wysokość zadośćuczynienia przysługującego pracownikowi z tytułu mobbingu, w przypadku gdy doznał on z tego powodu rozstroju zdrowia, jako świadczenia o charakterze kompensacyjnym nie może być symboliczna. Powinna przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Wysokość powinna odpowiadać aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. Powinien zostać uwzględniony stopień nasilenia cierpień, długotrwałość choroby, rozmiar rozstroju zdrowia, trwałość następstw zdarzenia i konsekwencje uszczerbku na zdrowiu w życiu osobistym i społecznym. Istotne znaczenie ma również wiek poszkodowanego.

Ad 2) Odmienne kształtuje się sytuacja, w której pracownik rozwiązał umowę o pracę z powodu mobbingu. Decyzja w tej kwestii należy do pracownika. Warto zauważyć, że uprawnienie do dochodzenia odszkodowania zawężone zostało podmiotowo do pracowników, których stosunek pracy powstał na podstawie umowy o pracę, nie zostali nim objęci pracownicy, których stosunki pracy powstały na innej podstawie niż umowa o pracę, tj. na podstawie powołania, mianowania, wyboru czy spółdzielczej umowy o pracę. Przepis art. 94³ § 4 KP nie określa ram czasowych, w których pracownik może rozwiązać umowę w tym trybie. Pod rozwiązaniem umowy o pracę należy rozumieć rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia z art. 55 § 1 KP. Co do porozumienia stron zdania w doktrynie są podzielne.

Moim zdaniem porozumienie stron, z inicjatywą którego wychodzi pracownik,

na które wyrazi zgodę pracodawca również skutkuje rozwiązaniem umowy, więc należałoby do znamion komentowanego przepisu.

W przypadku rozwiązania umowy z powodu mobbingu na podstawie art. 55 § 1 KP pracownik jest uprawniony do żądania:

- odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy z powodu mobbingu na podstawie art. 94³ § 4,
- odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków względem pracownika - na podstawie art. 55 § 1¹ KP.

Odszkodowanie te stanowią odrębne tytuły prawne i dlatego będą przysługiwać pracownikowi niezależnie.

Należy również podkreślić, że z mocy art. 94³ § 4 i § 5 KP pracownik może korzystać z uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia także wtedy, gdy prześladowcą jest inna osoba niż pracodawca, mająca kontakt z pracownikiem w związku z wykonywaną przez niego pracą. Do podstawowych obowiązków pracodawcy należy bowiem przeciwdziałanie mobbingowi.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu za wypowiedzeniem, pracownik będzie uprawniony do żądania odszkodowania tylko na podstawie art. 94³ § 4 KP.

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno być dokonane w formie pisemnej. Należy zwrócić uwagę, iż ciężar dowodu w sprawach dotyczących mobbingu spoczywa na pracowniku. Działa tu bowiem ogólna zasada wyrażona w art. 6 KC, zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Dla celów dowodowych pismo pracownika powinno zawierać uzasadnienie wskazujące konkretne działania lub zaniechania podejmowane względem niego, które jego zdaniem należy zakwalifikować jako mobbing. Pracownik może również zaznaczyć, że jednocześnie doszło do ciężkiego naruszenia względem niego podstawowych obowiązków pracodawcy, do których należy zapobieganie mobbingowi. W razie badania takiej sprawy przez inspektora pracy można powołać się na protokół z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Trzeba jednak pamiętać, że inspektor pracy nie jest organem uprawnionym do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy. Natomiast w niektórych przypadkach może uznać na podstawie ustaleń dokonanych w czasie kontroli, że postępowanie pracodawcy wyczerpuje definicję mobbingu.

Pracownik, który na skutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenia za pracę, które od 01.01. 2006 roku wynosi 899.10 zł. Górna granica tego odszkodowania nie została określona przez ustawodawcę. Oznacza to, że pracownik chcąc uzyskać odszkodowanie wyższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, powinien udowodnić wysokość szkody poniesionej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na skutek mobbingu. Wysokość odszkodowania ma odpowiadać pełnej wysokości poniesionej przez pracownika szkody majątkowej, która obejmuje utracone zarobki, jakich mógłby on oczekiwać, gdyby nadal pozostał w zatrudnieniu. Odszkodowanie o którym mowa w § 4 art. 94³ KP nie ma charakteru alimentacyjnego. Nie ma przeszkód aby pracownik, który z powodu mobbingu doznał rozstroju zdrowia i jednocześnie rozwiązał umowę o pracę, mógł dochodzić od pracodawcy zarówno zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, jak i odszkodowania za poniesioną szkodę.

Organem właściwym do rozstrzygania spraw z zakresu prawa pracy o zadośćuczynienie lub odszkodowanie są właściwe rzeczowo, z uwagi na wartość przedmiotu sporu, sądy pracy.

Niezależnie od odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, może on być pociągnięty do odpowiedzialności karnej z art. 218 Kodeksu Karnego za to, że złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownicze, wynikające ze stosunku pracy. Z analizy powyższego przepisu wynika, że w każdym przypadku udowodnionego mobbingu byłaby podstawa do postawienia zarzutu przestępstwa z art. 218 KK zagrożonego grzywną, karą ograniczenia wolności albo karą pozbawienia wolności do lat 2.

VI. Zakończenie

Podsumowując, należy stwierdzić, że o mobbingu mówi się coraz częściej. Niestety polskie przepisy są mało precyzyjne i nieszczegółowe. Obecnie prawie wszystko można zakwalifikować do mobbingu. Należy to zjawisko przede wszystkim odróżnić od dyskryminacji, której przejawem jest molestowanie i molestowanie seksualne. Elementem odróżniającym jest też przede wszystkim długotrwałość podejmowanych działań, która charakteryzuje mobbing. Istotna różnica polega również na tym, że w przypadku zarzutu mobbingu to pracownik musi udowodnić, że był ofiarą. Natomiast przy zarzucie dyskryminacji to pracodawca musi wykazać, że nie dyskryminował. Nie powinno się tego zjawiska również mylić z czynnościami kontrolnymi podejmowanymi przez przełożonych czy nieprzychylnymi gestami takimi chociażby jak wypowiedzenie warunków umowy o pracę zgodnie z przepisami kodeksu pracy.

Problem mobbingu nabiera coraz większego znaczenia w całokształcie zagadnień, związanych z ochroną pracy. Rośnie też wśród pracowników świadomość ich praw w tym zakresie. Jednak narastające zjawisko mobbingu świadczy o tym, że istniejące przepisy nie chronią wystarczająco pracowników, zwłaszcza tych najbardziej bezradnych, w ciężkiej sytuacji życiowej. Przypadek matki, która ze strachu przed utratą pracy jest gotowa oddać, choćby na jakiś czas noworodka do domu dziecka, jest przykładem skrajnym, budzącym grozę. Na oburzeniu i współczuciu nie powinno się jednak skończyć. Należy uświadamiać ludzi, że na terenie całej Polski istnieją Stowarzyszenia Antymobbingowe gotowe nieść pomoc. Przykładem może być oddział takiego Stowarzyszenia w Łodzi, którego prezesem jest dr Witold Matuszyński. Nie bez znaczenia jest również rola Inspekcji Pracy. W 2004 roku wpłynęło prawie 400 skarg na mobbing, w tym 31 inspektorzy uznali za zasadne, 43 za częściowo zasadne a ponad połowę za bezzasadne. Dane te dowodzą, że zatrudnieni nągninnie myślą mobbing z naruszaniem ich uprawnień np. niewypłacaniem pensji. Dzieje się tak dlatego, że jest to pojęcie nowe w naszym porządku prawnym i nie jest jeszcze poparte utrwalo-nym orzecznictwem.

Przepisy, regulujące problematykę mobbingu, które zostały wprowadzone w ustawodawstwie niektórych państw europejskich, do których należą m.in. Szwecja, Belgia, Francja mogą posłużyć polskim prawnikom i legislatorom jako wskazówki do ulepszenia istniejących od niedawna w polskim prawie pracy przepisów antymobbingowych. W szczególności obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi, który został nałożony na niego w art. 94¹ KP powinien zostać uściślony. Podobnie jak w Szwecji, w Polsce mogłyby zostać określone pewne ogólne, minimalne wymagania w przedmiocie prewencji, które pracodawca powinien wypełnić. Szwedzki ustawodawca nakłada bowiem na pracodawcę obowiązek planowania i organizowania pracy w ten sposób, aby w maksymalnym stopniu przeciwdziałać występowaniu zjawiska tyranizowania. Warto też zwrócić uwagę na wprowadzenie w Belgii instytucji „doradcy do spraw prewencji”, którym może być osoba specjalizująca się w problematyce psychosocjalnej pracy, problematyce mobbingu w organizacji. Kolejną instytucją, związaną z kwestiami prewencji jest „osoba zaufania”. Ma ona za zadanie asystować doradcy do spraw prewencji podczas wykonywania jego obowiązków, którą może być nawet pracownik danego pracodawcy. Zarówno doradcy do spraw prewencji jak i osoby zaufania są wyznaczone przez pracodawcę po uzyskaniu uprzedniej zgody wszystkich reprezentantów pracowników.

Uważam, że należałoby rozważyć wprowadzenie takiego rozwiązania w polskich przedsiębiorstwach, ponieważ mogłoby to wzmocnić aspekt prewencyjny antymobbingowej polityki wewnątrz przedsiębiorstwa. Ponadto, istnienie odpowiednich wewnętrznych mechanizmów zaradczych i przeciwdziałających w zakładzie pracy może zniechęcić potencjalnych mobberów do podejmowania prób prześladowania swoich podwładnych lub współpracowników.