



**MOBBING  
W MIEJSCU PRACY**

KOMISJA KRAJOWA NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

MARIA KOŚCIŃSKA

# MOBBING W MIEJSCU PRACY



Gdańsk 2020

## Spis treści

---

Wstęp.....	5
Zjawisko mobbingu w miejscu pracy .....	7
Przebieg mobbingu w miejscu pracy .....	11
Ofiary mobbingu w miejscu pracy .....	12
Sprawcy mobbingu w miejscu pracy .....	15
Typologie mobberów .....	18
Odpowiedzialność pracodawcy w zakresie mobbingu .....	20
Działania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi .....	22
Procedury Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej .....	24
Współpraca z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie mobbingu .....	28
Zanim pójdziemy do sądu pracy .....	30
Idziemy do sądu pracy – roszczenia pracownika z tytułu mobbingu .....	35
Podsumowanie .....	44
Dodatek: Pytania sprawdzające wiedzę .....	46

## Wstęp

Miejsce pracy powinno być bezpieczne i wolne od jakiegokolwiek formy mobbingu, przemocy i prześladowania. Gwarantuje to między innymi Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. **„Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych”** – tak stanowi art. 30 Konstytucji RP<sup>1</sup>.

Wydaje się to oczywiste i nie tylko dlatego, że patologiczne zachowania w miejscu pracy są zakazane prawnie, ale przede wszystkim **naruszają godność jednostki, która jest fundamentem praw i wolności człowieka.**

Organizacyjny nieporządek i nieporadne, niekonsekwentne czy niekompetentne zarządzanie stanowią grunt dla wystąpienia patologii środowiska pracy. Typowe negatywne zachowania to m.in.: nieobsadzone stanowiska, mało czasu dla wykonania pilnych zadań, skostniała hierarchia, niedorzeczne, czasami bezsensowne polecenia wydawane podwładnym i zarządzanie z pozycji siły. To także obarczenie pracownika dużą odpowiedzialnością, przy równoczesnym ograniczeniu mu możliwości podejmowania decyzji oraz niedocenianiu jego działań. **Zła atmosfera w miejscu pracy, brak koleżeńskich zachowań, brak wsparcia od współpracowników sprzyjają poczuciu zagrożenia, niepewności i zwiększają ryzyko zaistnienia przemocy i prześladowania w postaci mobbingu.**

Często milcząca zgoda na zarządzanie przez mobbing i inne formy przemocy skutkuje ogromnymi kosztami społecznymi, zdrowotnymi i ekonomicznymi. Patologiczny sposób zarządzania przez wywieranie nacisku na wszystkich pracowników, którzy odważą się mieć inne zdanie, występuje w wielu zakładach pracy.

Kolejnym czynnikiem sprzyjającym wystąpieniu mobbingu jest charakterystyczny zespół cech, które posiada kierujący instytucją. Nie zważa on na swoje ograniczenia, zarządza poprzez wywołanie strachu. Nie akceptuje sprzeciwu i za wszelką cenę zamierza wyeliminować niewygodnego pracownika.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega tylko na działaniach dotyczących przypadków wystąpienia tego zjawiska, ale również na **działaniach zapobiegawczych**, które powinny być realne i efektywne. A wyeliminowanie mobbingu leży w interesie pracodawcy i pracowników.

1 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (art. 30).

**Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (...)**

**Art. 66.1. Konstytucji RP**

**Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.**

**Art. 15 kodeksu pracy**

**Każdy jest zobowiązany szanować wolności i prawa innych (...)**

**Art. 31.2. Konstytucji RP**

Organizacyjny nieporządek i nieporadne, niekonsekwentne czy niekompetentne zarządzanie stanowią grunt dla wystąpienia patologii środowiska pracy.

Struktury naszego Związku od dawna negocjują z pracodawcami w zakładach pracy zapisy dotyczące Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.

W poprzedniej i obecnej kadencji Biuro Szkoleń Komisji Krajowej przeprowadziło 56 szkoleń z zakresu mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” przedkłada strukturom związkowym publikację **„Mobbing w miejscu pracy”**. Materiał ma charakter informacyjno-edukacyjny. Jest efektem doświadczeń zebranych podczas szkoleń i spotkań z zakresu patologii w miejscu pracy. Stanowi pierwsze zagadnienie z cyklu **„Pracujmy po ludzku”**.

W kolejnych opracowaniach, wydawanych w 2020 roku, poruszymy kwestie związane z dyskryminacją, nierównym traktowaniem, sposobami rozwiązywania konfliktów i prowadzenia negocjacji z pracodawcą w miejscu pracy.

Zachęcamy do lektury.

## Zjawisko mobbingu w miejscu pracy

Artykuł 94<sup>3</sup> § 1 k.p. zawiera zapis „Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi”. Natomiast w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. zawarto definicję mobbingu: „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 poniżanie lub ośmieszanie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”<sup>2</sup>.



W świetle powyższej regulacji mobbing można określić jako delikt prawa pracy polegający na **naruszeniu dóbr osobistych pracownika**. Sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy. Sąd Najwyższy określił mobbing jako „kwalifikowany” delikt prawa pracy<sup>3</sup>. Doktryna wielokrotnie zwracała uwagę na pojęcia nieokreślone zawarte w definicji legalnej mobbingu. W szczególności należy podkreślić, że działania lub zaniechania muszą: **dotyczyć pracownika lub też być skierowane przeciwko pracownikowi, być uporczywe, mieć charakter długotrwały, polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywoływać skutek w postaci zani-**

- 2 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. 1974 nr 24 poz. 141 ze zm.
- 3 Por. Wyrok SN z dn. 22 kwietnia 2015 r. II PK 157/14, Lex nr 1723774; w wyroku z dnia 29 marca 2007 r. II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 126.

Mobbing można określić jako terror psychiczny w miejscu pracy, który angażuje wrogie nastawienie i nieetyczne komunikowanie się (stosowanie w codziennych kontaktach w ramach stosunku pracy obelg, wyzwisk, pomówień, oszczerstw, krzyku itd.), systematycznie podtrzymywane przez jedną bądź kilka osób w stosunku do innej, co w konsekwencji spycha ofiarę do pozycji uniemożliwiającej obronę.

Delikt (łac. *delictum* – czyn niedozwolony, błąd, przewinienie).

Pracownik przytacza fakty wskazujące na mobbing i spoczywa na nim ciężar ich udowodnienia.

Przesłanka  
długotrwałości trwania  
mobbingu powinna  
być bowiem oceniana  
indywidualnie w każdym  
przypadku (...)

Wyrok SN  
z dn. 29.01.2019 r. (Sygn.  
akt III Pk 6/18)

żonej oceny przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu poniżanie lub ośmieszanie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Poważne trudności może nasuwać cecha uporczywości. Została wprowadzona po to, ażeby wyeliminować przypadki zakwalifikowania jako mobbing zachowań jednostkowych.

Pojęcie **mobbing** pochodzi od angielskiego słowa *mob* [w tłum. motłoch, tłuszcza] i oznacza tyle, co bezprawnie napadać na kogoś, zaczepiać, nagabywać, atakować.

Heinz Leymann określił **mobbing jako terror psychiczny w miejscu pracy**, który angażuje wrogie nastawienie i nieetyczne komunikowanie się (stosowanie w codziennych kontaktach w ramach stosunku pracy obelg, wyzwisk, pomówień, oszczerstw, krzyku itd.), systematycznie podtrzymywane przez jedną bądź kilka osób w stosunku do innej, co w konsekwencji spycha ofiarę do pozycji uniemożliwiającej obronę. Działania te zdarzają się często (co najmniej raz w tygodniu) i trwają przez dłuższy czas (co najmniej pół roku). Z uwagi na czas trwania i częstość maltretowanie skutkuje zaburzeniami w sferze psychiki, zdrowia fizycznego i funkcjonowania społecznego ofiary.

**Mobbing** – to coś więcej niż tylko zła atmosfera w pracy, coś o wiele gorszego niż okazjonalne niesprawiedliwe traktowanie czy złośliwa plotka. Zjawisko to opisywane jest także przez inne terminy: *harassment* – nękanie, *bullying* – tyranizowanie, *ganging up on someone* – sprzysięganie się przeciwko komuś; *bullying* zawiera w sobie elementy gróźb i przemocy fizycznej.

**Mobbing** – to proces nękania pracownika, stosowany systematycznie, przynajmniej raz w tygodniu, godzący w godność i osobowość człowieka, naruszający integralność psychiczną czy fizyczną, wywołujący lęk związany z utratą zatrudnienia oraz wpływający na pogorszenie atmosfery i wydajność pracy w przedsiębiorstwie<sup>4</sup>.

Dla omawianej problematyki istotne jest także rozróżnienie dokonane przez Sidor-Rządkowską (2003), która podaje trzy podstawowe rodzaje mobbingu:

- **poziomy, zwany również horyzontalnym**, czyli „pracownik przeciw koledze”, a częściej „pracownicy przeciw koledze” – wrogie działania współpracowników są skierowane wobec określonej osoby, na przykład której odmienność jest przedmiotem ataków;
- **pionowy** – „podwładny przeciw przełożonemu” – nieprzyjazne działania pracowników w stronę nieakceptowanego przełożonego;

4 A.Lubrańska, Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia, Warszawa 2017 r., s. 73–75.

- **pochyły – „przełożony przeciw podwładnemu”** – jest to najczęstsza forma mobbingu w miejscu pracy.

Heinz Leymann pogrupował sposoby stosowane przez sprawców mobbingu w pięć kategorii, które odnoszą się do funkcjonowania osobistego i zawodowego ofiary oraz mogą być prezentowane zarówno przez jedną osobę, jak i większą grupę. Są to:

#### **Działania utrudniające proces komunikowania się:**

- ograniczanie lub utrudnianie ofierze możliwości wypowiedzenia się,
- ciągłe przerywanie wypowiedzi,
- reagowanie na wypowiedzi ofiary krzykiem i wyzwiskami,
- ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy,
- ciągłe krytykowanie życia osobistego,
- nękanie przez telefon,
- stosowanie gróźb ustnych i pisemnych,
- prezentowanie ofierze poniżających i obraźliwych gestów,
- stosowanie aluzji i zawołowanej krytyki, brak wypowiedzi wprost wobec ofiary.

Przykładowe działania, które mogą stanowić mobbing.

#### **Działania wpływające negatywnie na relacje społeczne:**

- unikanie przez przełożonego kontaktu z ofiarą, rozmów z nią,
- ograniczenie możliwości wypowiedzenia się ofiary,
- fizyczne i społeczne izolowanie ofiary (np. umieszczenie jej w osobnym pokoju z zakazem komunikowania się z innymi osobami; zakazanie pracownikom kontaktowania się z izolowaną osobą),
- ostentacyjne ignorowanie i lekceważenie (traktowanie ofiary „jak powietrze”).

#### **Działania naruszające wizerunek ofiary:**

- obmawianie,
- rozsiewanie plotek,
- ośmieszanie,
- sugerowanie zaburzeń psychicznych; kierowanie na badania psychiatryczne,
- żartowanie i prześmiewanie życia prywatnego,
- parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia, gestów ofiary,



- atakowanie poglądów politycznych lub przekonań religijnych,
- wyśmiewanie i atakowanie ofiary z uwagi na jej narodowość,
- wyśmiewanie niepełnosprawności lub kalectwa,
- obrażanie słowne w postaci wulgarnych przezwisk lub innych upokarzających wyrażań,
- insynuacje o charakterze seksualnym, składanie propozycji seksualnych, zaloty.

### Działania uderzające w pozycję zawodową ofiary:

- wymuszanie wykonywania zadań naruszających godność osobistą,
- kwestionowanie podejmowanych przez ofiarę decyzji,
- nieprzydzielanie ofierze żadnych zadań do realizacji,
- przydzielanie zadań bezsensownych, zbędnych,
- przydzielanie zadań poniżej kwalifikacji i kompetencji,
- przydzielanie zadań zbyt trudnych, przerastających kompetencje i możliwości ofiary,
- ciągłe przydzielanie nowych zadań do wykonania (z nierealnym terminem realizacji lub ilością pracy do wykonania),
- ostentacyjne odbieranie zadań przekazanych do realizowania,
- wydawanie absurdalnych i sprzecznych poleceń.

### Działania uderzające w zdrowie ofiary:

- zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, niedostosowanych do możliwości ofiary i bez zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń,
- groźby użycia siły fizycznej wobec ofiary,
- stosowanie przemocy fizycznej o nieznacznym nasileniu,
- znęcanie się fizyczne,
- działania o podłożu seksualnym, wykorzystywanie seksualne,
- przyczynianie się do powstawania strat materialnych powodowanych przez ofiarę,
- wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu pracy lub miejscu zamieszkania ofiary<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> (Leymann, 1996, 2001), Bechowska-Gebhardt, Stalewski, K. Kmieciak-Baran, J. Rybicki, Gdańsk 2004

Przykładowe działania, które mogą stanowić mobbing.

## Przebieg mobbingu w miejscu pracy

Mobbing jest zjawiskiem dynamicznym, przebiegającym w sposób ciągły i konsekwentny. Przybiera różne formy, które pojawiają się w wielu sytuacjach mobbingowych.

- **Faza I** – mobber stosuje szykany i prześladuje swoją ofiarę, która jest na początku zdziwiona, nie rozumie sytuacji, próbuje ją wyjaśnić. Mobber nie widzi potrzeby, deklaruje brak konfliktu. Przejawia postawę życzliwą wobec ofiary. W ten sposób usypia jej czujność, jednocześnie stosuje kolejne szykany naprzemiennie z postawą grzeczności i uprzejmości. Takie zachowania zaczynają niepokoić ofiarę i zaczyna nie rozumieć tego, co ją spotyka.
- **Faza II** – zachowania mobbingowe się nasilają. Mobber za plecami ofiary rozsiewa plotki i pomówienia na jej temat. Podważa jej umiejętności i kompetencje w trakcie wykonywania zadań służbowych. W efekcie ofiara jest wyobcowana z grona współpracowników. Zaczyna mieć wybuchy złości, płaczu z powodu niemocy, podnosi głos. W ten sposób mobber pokazuje, że ofiara nie radzi sobie.
- **Faza III** – ofiara orientuje się, że jej sytuacja w miejscu pracy się zmienia. Zaczyna odczuwać różnego rodzaju dolegliwości psychosomatyczne, traci koncentrację. W pewnym momencie zaczyna myśleć, iż to, co ją spotyka, jest jej winą. Dolegliwości zdrowotne zmuszają ją do korzystania z porad i zwolnień lekarskich.
- **Faza IV** – ofiara nie jest w stanie wykonywać pracy, rezygnuje z niej lub zostaje zwolniona. Może przejawiać trudności w podjęciu nowego zatrudnienia w innym miejscu pracy<sup>6</sup>.

6 A.Kucharska, Mobbing. Informator dla pracownika, PIP, Warszawa 2012, str. 23–24.

Na samym początku ofierze potrzebne jest wsparcie, reakcja otoczenia – nie pozwalajmy na takie zachowania wobec pracownika.

Mobbing jest zjawiskiem dynamicznym, przebiegającym w sposób ciągły i konsekwentny. Przybiera różne formy, które pojawiają się w wielu sytuacjach mobbingowych.

## Ofiary mobbingu w miejscu pracy

Ofiara mobbingu nie jest jedyną osobą, która ponosi konsekwencje tych czynów, ponieważ jego **świadkowie także doświadczają niekorzystnych skutków zdrowotnych, co wskazuje, że możliwy jest efekt kaskadowy obejmujący innych pracowników w danej grupie**. Ofiary mobbingu nie prezentują jednolitego profilu cech psychologicznych i zachowań. **Mobbingu doświadczają zarówno osoby silne, kompetentne, dynamiczne, kreatywne, aktywne, jak i słabe, wycofane, niepewne siebie, o niskim poczuciu własnej wartości, nieasertywne i wrażliwe.**

Badania w latach 2001–2005 – Raport Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) wskazał, że 5 procent pracujących Polaków doświadcza na co dzień szykanowania w miejscu pracy ze strony swoich przełożonych. Natomiast aż 12 procent osób przyznało, że przynajmniej raz w ciągu swojej aktywności zawodowej spotkało się z podobnym traktowaniem. Pracownicy małych firm byli częściej narażeni na złe traktowanie ze strony swoich pracodawców. Natomiast w dużych korporacjach częściej spotykano się z szykanowaniem przez współpracowników. Mobbing dotyczył 10 procent kobiet i 7 procent mężczyzn.

Świadomość pracowników w zakresie mobbingu rośnie, o czym może świadczyć rosnąca liczba skarg składanych do Państwowej Inspekcji Pracy. Jak wynika z danych PIP, w 2005 roku było ich 207. Dziesięć lat później, w 2015 roku, liczba skarg wzrosła aż do 2495. W 2017 roku nieznacznie spadła – do 2235. Coraz więcej osób decyduje się na zgłoszenie nieodpowiednich zachowań swoich przełożonych do sądu pracy<sup>7</sup>.

### Co może zrobić osoba mobbingowana w miejscu pracy?

- Jeżeli masz poczucie, że naruszana jest twoja godność i integralność psychiczna z powodu wrogiej postawy jednej lub wielu osób, **należy reagować jak tylko można najszybciej, zanim zostanie się wciągniętym w sytuację, z której nie będzie innego wyjścia, jak tylko odejść z pracy.**
- Zapoznaj się ze zjawiskiem mobbingu, przeczytaj kilka informacji z tego zakresu.
- Notuj wszelkie formy prowokacji i agresji, jak też sporządzaj kserokopie wszystkiego, co mogłoby w takim czy innym momencie posłużyć do obrony.

<sup>7</sup> PIP, Skargi z tytułu mobbingu w miejscu pracy, Warszawa 2015 r.

Świadomość pracowników w zakresie mobbingu rośnie, o czym może świadczyć rosnąca liczba skarg składanych do Państwowej Inspekcji Pracy.

Porozmawiaj, opowiedz o niepokojących działaniach. Zapytaj, czy inne osoby były podobnie traktowane.

- Zapewnij sobie świadków.
- Niezależnie od odczuć, odgrywaj obojętność, zachowuj uśmiech, odpowiadaj z humorem, nie podejmuj agresywnej gry, pozwól wypowiedzieć się gnębielowi, nie denerwuj się, jednocześnie notuj każdy taki fakt w celu przygotowania obrony.
- Zakres swoich obowiązków wykonuj bez zarzutu.
- Nie daj się sprowokować do uchybień w pracy.
- Zachowaj zdrowy rozsądek, staraj się nie słyszeć podtekstów, wszelkie komunikaty odbieraj dosłownie, a w razie potrzeby proś o ich sprecyzowanie.
- Naucz się zachowywać spokój.
- Szukaj pomocy. Uzyskaj wsparcie moralne, jeśli nie w swoim dziale, to w innym, próbuj znaleźć kogoś, kto potrafi służyć, po prostu wygadaj się.
- Zwróć się o pomoc do komórki odpowiedzialnej za sprawy pracownicze, związków zawodowych.
- Poinformuj pracowników oraz kierownictwo, że zjawisko mobbingu ma miejsce i jakie negatywne skutki za sobą pociąga. Spróbuj w ten sposób rozwiązać problem.
- Szukaj pomocy poprzez konsultację z psychiatrą lub psychoterapeutą.
- Jeśli następuje sytuacja, że jedynym ratunkiem jest odejście z pracy, walcz o to, aby odbyło się to na jak najlepszych warunkach.
- Możesz dochodzić swoich praw z wykorzystaniem uregulowań prawnych w różnych gałęziach prawa<sup>8</sup>.
- Poproś o mediację.
- Poproś o uruchomienie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w twoim miejscu pracy.

## Skutki zdrowotne dla pracownika z powodu mobbingu

Mobbing niesie ze sobą bardzo poważne konsekwencje w postaci drastycznego pogorszenia zdrowia fizycznego i psychicznego, co może prowadzić do długotrwałej choroby. Narażenie na długotrwały stres o wysokim poziomie intensywności czyni w ludzkiej psychice ogromne spustoszenia. Obniżenie samopoczucia czy utrata pewności siebie to zaledwie początek problemów. **Osoby mobbingowane najczęściej doświadczają zaburzeń psychosomatycznych, bólów ciała, zaburzeń gastrycznych, podwyższonego ciśnienia krwi, zaburzeń jedzenia, bezsenności, stanów**

<sup>8</sup> Opracowanie – Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe(OSA).

Mobbing niesie ze sobą bardzo poważne konsekwencje w postaci drastycznego pogorszenia zdrowia fizycznego i psychicznego, co może prowadzić do długotrwałej choroby. Narażenie na długotrwały stres o wysokim poziomie intensywności czyni w ludzkiej psychice ogromne spustoszenia.

lękowych, nerwicowych, stanów depresyjnych, zaburzeń myślenia polegających na niemożności koncentracji uwagi, problemów w twórczym rozwiązywaniu nowych zadań, zapominania.

W dalszej perspektywie stosowania mobbingu ofiara zaczyna czuć się coraz gorzej, nie może uwolnić się od myślenia o sytuacji w pracy, zaczyna mieć problemy ze snem i nie potrafi się odprężyć. W zależności od indywidualnych cech osobowości pracownika może on odczuwać nadmierne, niezdrowe pobudzenie albo całkowitą apatię. Mogą pojawić się obsesyjne myśli o sytuacji w pracy i samej pracy zarówno przed pójściem do niej, w trakcie, jak i później, już w domu. Pojawia się chęć zmiany pracy.

Ofiara mobbingu poddaje w wątpliwość swoje możliwości i kompetencje, jej samoocena podlega znacznemu obniżeniu, a zdolności interpersonalne są zaburzone. Całość może prowadzić do rozpadu osobowości, poczucia bycia gorszym, nikim, a w wyniku tego do gorszego funkcjonowania w społeczeństwie. Nieprzystosowanie społeczne powoduje izolację, zamknięcie się w sobie i wycofanie.

Często zdarza się, że ofiara mobbingu w środowisku rodzinnym uzewnętrznia kumulowaną w ciągu dnia złość, niezadowolenie, rozpacz, skutkiem czego rodzina przestaje normalnie funkcjonować. Czyli pogarsza się nie tylko sfera zawodowa, ale i prywatna. Osoba mobbingowana zwykle „wynosi” swoje problemy na zewnątrz. Pogorszeniu ulegają jej stosunki rodzinne, znajomi zaczynają irytować rzekomym brakiem zrozumienia, a świat może zacząć wydawać się wrogi.

W opowieściach pracowników, którzy doświadczyli mobbingu, często pojawia się motyw pogorszenia relacji rodzinnych i problem braku komunikacji między partnerami, wynikający z pogorszenia kondycji psychicznej tych osób. **Nieumiejętność odseparowania się od problemów w pracy może znacząco wpłynąć na jakość życia, czyniąc je zupełnie nieznośnym<sup>9</sup>.**



Pawel Glanert

<sup>9</sup> Strona internetowa <http://www.voxhumana.pl/konsekwencje-mobbingu>

## Sprawcy mobbingu w miejscu pracy

Istotnym czynnikiem postępowania mobbera wobec ofiary jest znajomość jej trudnej sytuacji materialnej, osobistej i rodzinnej. Dzięki pozyskanej wiedzy mobber jest w stanie użyć wobec ofiary drastycznego środka zastrasżającego. Z analiz zróżnicowań społeczno-demograficznych wynika, że doświadczanie szykan ze strony przełożonych zależy przede wszystkim od sytuacji materialnej i zawodowej (lipiec 2014).



Paweł Glanert

Co trzeci zatrudniony źle oceniający warunki materialne swojego gospodarstwa domowego (34 proc.) deklaruje, że w ciągu ostatnich pięciu lat był szykanowany przez przełożonego, podczas gdy wśród określających te warunki jako średnie i dobre odsetek takich osób jest o ponad połowę mniejszy (odpowiednio: 16 i 15 proc.). W grupach społeczno-zawodowych stosunkowo najrzadziej o szykanowaniu przez szefów mówią robotnicy niewykwalifikowani (6 proc.) oraz pracownicy administracyjno-biurowi (9 proc.). Biorąc pod uwagę wielkość zakładu pracy, można zauważyć, że na szykany ze strony przełożonych trochę rzadziej niż inni wskazują pracujący w firmach zatrudniających od 50 do 249 osób.

Szykany ze strony koleżanek i kolegów z pracy są rzadsze niż ze strony przełożonych. Co dwunasty pracownik (8 proc.) deklaruje, że w ciągu ostatnich pięciu lat padł ofiarą tego typu zachowań

Szykany ze strony koleżanek i kolegów z pracy są rzadsze niż ze strony przełożonych.

ze strony swoich współpracowników. W 2002 roku o zjawisku tym mówiło nieco mniej zatrudnionych (o 2 punkty, 6 proc.). O przypadkach złego traktowania przez przełożonych częściej niż pozostali mówili badani absolwenci wyższych uczelni (31 proc.), a w grupach społeczno-zawodowych – pracownicy średniego szczebla, technicy (32 proc.). Pewną rolę w tym kontekście odgrywa także wielkość zakładu pracy – o szykanowaniu przez szefów częściej mówili badani pracujący w dużych firmach, zatrudniających co najmniej 250 osób (31 proc.), niż pracownicy mniejszych firm<sup>10</sup>.

**Wybór ofiary nękania nie ma zazwyczaj charakteru przypadkowego.** Napastnik (mobber), żeby kogoś zaatakować, często upewnia się, wykonując rekonesans odczuwalnych możliwości i szans na powodzenie działań. Wrogie działania przejawiane przez mobbera trudno jest zakwalifikować do jednej grupy. Stosuje on liczne strategie – począwszy od zastraszania, nękania, pomniejszania kompetencji, izolowania z grona współpracowników. Jego działania wobec ofiary mają charakter ciągły i powtarzają się z różnym natężeniem.

Portret psychologiczny dręczyciela mówi, że to osoba o wyolbrzymionym poczuciu własnej wartości, przeceniająca swoje umiejętności i swoją wiedzę. Przekonana o własnych zdolnościach, nie przyjmuje krytyki ze strony innych. Wszelkie uwagi ignoruje lub reaguje na nie z wściekłością i złością. Osoba, która odważy się mieć odmienne zdanie, traktowana jest jak największy wróg. Taka osoba może spodziewać się, że będzie przez mobbera niszczonej, jak również szykanowana. Osoby uległe, spineglne, ciche nie mogą czuć się bezpiecznie. **Mobber oczekuje akceptacji dla wszystkich swoich decyzji. Nie ufa nikomu. Doprowadza do tego, aby osoby będące jego podwładnymi nie ufały także sobie nawzajem.** Systematycznie daje do zrozumienia, że ma w grupie pracowników swoich informatorów, czyli zaufane osoby, które czerpią z tego korzyści i nagradzane są za lojalność. Zazdrość i zawiść w miejscu pracy, doprowadzenie do niskiej samooceny nękanego pracownika, a z czasem niska jego ocena przez kolegów, którzy także zaczynają brać udział w prześladowaniu i psychicznym terroryzowaniu, pozwalają zarządzającemu przywrócić swój blask lub utrzymać opinię najlepszego. Konkurencja – potencjalna lub tylko domniemana – zostaje przez charakteropatycznego przełożonego zdominowana lub unieszkodliwiona. Rzadko odczuwa on z tego powodu wyrzuty sumienia. Osoba poszkodowana znika bowiem z jego pola widzenia, a sytuacja w zakładzie pracy „normalizuje się”. Częstość szykanowania pracownika jest sposobem na odwrócenie uwagi od niekompetencji mobbera i jego kompleksów.

Mobber oczekuje akceptacji dla wszystkich swoich decyzji. Nie ufa nikomu. Doprowadza do tego, aby osoby będące jego podwładnymi nie ufały także sobie nawzajem.

10 Komunikat z badań CBOS, nr 109/2014, „Szykany w miejscu pracy” – opracowanie Małgorzata Omyłka-Rudzka, Warszawa, lipiec 2014.

Katalog cech indywidualnych mobbera obejmuje: stosowanie przemocy w przeszłości, wysoki stopień agresywności, impulsywność, przebytą chorobę umysłową, władzę (chęć władzy), a także zawiść, zazdrość, rywalizację, brak analizy własnego zachowania.

#### Przykładowe działania mobbera:

- manipuluje emocjami otoczenia,
- wywiera silną presję,
- żongluje poczuciem winy,
- charakteryzuje się dużą niecierpliwością i agresją,
- ma osobowość narcystyczną,
- ma trudności w odróżnieniu umiejętności przywódczych od szykanowania,
- reaguje zimną obojętnością lub wściekłością na krytykę ze strony innych,
- osoba, która mu się sprzeciwi, staje się jego osobistym wrogiem,
- skoncentrowany na sobie, tworzy własny wizerunek jako osoby odpowiedzialnej,
- ma silną potrzebę bycia w centrum uwagi,
- eliminuje osoby niewygodne, zagrażające jego pozycji,
- uznaje, że przemoc to najlepszy środek dyscyplinujący,
- odreagowuje w pracy osobiste niepowodzenia,
- redukuje własne negatywne emocje,
- ma satysfakcję z pełnej kontroli nad życiem pracownika,
- czuje się bezkarny.

Tak mogą działać mobberzy.



Adobe Stock



## Typologie mobberów

G. Namie i R. Namie – amerykańscy psychologowie – wyróżnili trzy typy prześladowców w firmie (Sidor-Rządkowska, 2003):

- **Oprawca chroniczny**, któremu szykanowanie innych daje satysfakcję. Najczęściej wynika to z zaburzeń osobowości.
- **Oprawca przypadkowy**, który działa w sposób nieświadomy, można powiedzieć, że niechcący.
- **Oprawca oportunistą**, który nie cofnie się przed niczym, żeby osiągnąć swój cel. Jeżeli dąży do awansu, a sytuacja w firmie i okoliczności, w jakich znajduje się jego potencjalna ofiara mu sprzyjają, zaatakuję.

Inna typologia mobberów zaproponowana przez G. Namie i R. Namie obejmuje cztery obrazowe rodzaje prześladowców, nazwane dość żartobliwie, mimo że problem dotyka poważnych kwestii (Sidor-Rządkowska, 2003):

- **Dwugłowy wąż** (doktor Jekyll i mister Hyde). Człowiek z pozoru życzliwy zainteresowanym, dlatego ludzie mu ufają. Oczekuje od innych informacji pograżających upatrzoną ofiarę. Uniemożliwia jej wykonywanie obowiązków poprzez zatajanie i fałszowanie danych. Przypisuje sobie sukcesy swojej ofiary, jednocześnie oficjalnie ze współczuciem odnosząc się do jej porażek. Osoba obłudna i dwulicowa.
- **Wieczny kłamca**. Inne osoby i ich działania ocenia negatywnie, natomiast swoje uważa za perfekcyjnie wykonane. Taki człowiek ostentacyjnie lekceważy wypowiedzi innych, przybiera obraźliwe miny i gesty, w sposób napastliwy rozmawia z pogardzanymi przez siebie ludźmi.
- **Dyktator**. Demonstruje swoją władzę poprzez kontrolowanie działań pracowników, ich korespondencji i dokumentów, także przez ignorowanie przyjętych norm i reguł oraz próby odizolowania upatrzonego pracownika od reszty grupy.
- **Krzykliwa Mimi**. Osoba hałaśliwa, wybuchowa i impulsywna, przez co wprowadza atmosferę nerwowości i chaosu.

**Dyktator. Demonstruje swoją władzę poprzez kontrolowanie działań pracowników, ich korespondencji i dokumentów, także przez ignorowanie przyjętych norm i reguł oraz próby odizolowania upatrzonego pracownika od reszty grupy.**

L. Glass (1997) wyróżnia cztery typy ludzi toksycznych, nadając im nieco odmiennie nazwy i charakterystyki:

- **Bezwzględni tyrani**, czyli osoby nieżyczliwe, nieobliczalne i aroganckie. Tyrani dążą do tego, aby wszystko było podporządkowane ich woli. Są uparci, nieempatyczni i gwałtowni. Czerpią radość z poniżania innych.
- **Napastliwi krytycy**, którzy są małostkowi i żądają przesadnej perfekcji. Bez skrupowania wytykają niedociągnięcia innych osób, są w tym cyniczni.
- **Maniacy kontroli**, którzy chcą panować nad wszystkim. Są sztywni w swoich działaniach i łatwo wpadają w gniew, gdy sprawy wymykają im się spod kontroli.
- **Chodząca doskonałość**, czyli osoby samolubne. Uważają się za nieomyłne i wszystkowiedzące, a przez to lepsze od innych. Gdy coś idzie niezgodnie z ich sztywnym planem, zaprzeczają temu, kryjąc się za parawanem hipokryzji<sup>11</sup>.

Większość badaczy jest zgodna, że mobberami częściej są mężczyźni niż kobiety, choć odsetek mobberów kobiet wyraźnie wzrasta.

Sven Max Litzke i Horst Söhuß opisują mobbera, iż jest to osoba między innymi posiadająca osobowość narcystyczną, niemająca jasno zarysowanej koncepcji własnej osoby, przeceniająca swą wartość, agresywna, gniewna.

Większość badaczy jest zgodna, że mobberami częściej są mężczyźni niż kobiety, choć odsetek mobberów kobiet wyraźnie wzrasta.

Adobe Stock



11 Opracowanie – Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe (OSA), Gdańsk.

## Odpowiedzialność pracodawcy w zakresie mobbingu

Odpowiedzialność pracodawcy za stosowanie mobbingu ma charakter gwarancyjny. Oznacza to, że pracodawca ponosi odpowiedzialność niezależnie od tego, czy sam stosuje mobbing, czy też stosują go inni pracownicy.

Obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi. Może on używać środków organizacyjnych i perswazyjnych, a gdy są one nieskuteczne, może stosować sankcje przewidziane w prawie pracy.

Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 3.08.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19–20, poz. 238, obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest zobowiązaniem **starannego działania**. Jeżeli zatem pracodawca wykaże, iż podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, oceniając je z obiektywnego punktu widzenia i da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność – pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. W uzasadnieniu SN doprecyzował – **pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi, w szczególności szkolić pracowników, informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu** czy stosując procedury, które **umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska**. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje od konkretnego pracodawcy, jak na przykład rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska, wpływu rodzaju wykonywanej pracy.

Jak wynika z tezy drugiej wyroku SN z 22.01.2015 r., III PK 65/14, LEX nr 162894, **zawinione nieprzeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera, które wpływa lub „współprzyczynia się” do ujawnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, powinno być ocenione jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika poddanego mobbingowi, która wymaga zrekompensowania przez zasądzenie jednego adekwatnego zadośćuczynienia pieniężnego** (art. 94<sup>3</sup> § 3)<sup>12</sup>.

Odpowiedzialność pracodawcy za stosowanie mobbingu ma charakter gwarancyjny. Oznacza to, że **pracodawca ponosi odpowiedzialność niezależnie od tego, czy sam stosuje mobbing, czy też stosują go inni pracownicy**. Pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadzie ryzyka, co oznacza, że nie może się od niej uchylić, wskazując na okoliczności wyłączające. Okoliczności takiej nie stanowi w szczególności prowadzenie przez pracodawcę profilaktyki antymobbingowej. Nie budzi wątpliwości, iż takowa profilaktyka daje możliwości **zakończenia sporu na poziomie zakładu pracy**.

Odpowiedzialność pracodawcy ma jednak charakter ograniczony. Sąd może zasądzić odszkodowanie od pracodawcy, który nie

12 Wyrok SN z 22.01.2015 r., III PK 65/14, LEX nr 162894.

stosował mobbingu, jedynie wtedy, kiedy pracownik wskutek stosowania mobbingu doznał rozstroju zdrowia – art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.

Sytuacja pracodawcy zmienia się, jeżeli sam stosuje mobbing. W takim przypadku ponosi on odpowiedzialność na zasadach ogólnych, a pracownikowi przysługują roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych, które określone są w kodeksie cywilnym.



**Można zakończyć spór na poziomie zakładu pracy.**

**Pracownik może domagać się odszkodowania z tytułu mobbingu w trakcie stosunku pracy.**

## Działania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi

W zakładach pracy, w których polityka opiera się na otwartym informowaniu pracowników, a pracownicy wiedzą, że przełożony traktuje ich poważnie, przykładą dużą wagę do ich opinii – nie występują sytuacje konfliktowe. Znaczenie czynnika „klimat pracy” potwierdzają badania (Meschkutat i inni, 2002), według których 60 procent ankietowanych osób twierdziło, że przełożeni nie wykazywali gotowości do podejmowania rozmów. 55 procent badanych wśród czynników charakteryzujących ich codzienną pracę wymieniło presję czasu, stres i pośpiech. Równie często istniały niejasności w organizacji pracy i podziale kompetencji. 37 procent osób przeżyło w swojej firmie reorganizację i – jak się okazało – jej wprowadzenie znacznie podwyższyło ryzyko mobbingu<sup>13</sup>.



Z badań CBOS (lipiec 2014) wynika, że większość pracowników dobrze się czuje w swojej pracy, jednak co szósty przyznaje, że w ciągu ostatnich pięciu lat był szykanowany przez przełożonych lub innych współpracowników, a więcej niż co czwarty twierdzi, że w jego miejscu pracy dochodzi do tego typu praktyk. Po zapytaniu pracowników o różnego rodzaju konkretne nieprawidłowości w ich traktowaniu (wymuszenia, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie i inne szykany), okazało się, że skala tych zachowań jest jeszcze większa. Uwzględniając badanych, którzy sami zadeklarowali doświadczanie szykan, oraz tych, którzy wskazali na przynajmniej jeden rodzaj nieprawidłowości z przedstawionej listy, można sza-

<sup>13</sup> Badania, Meschkutat i inni, 2002 r.

cować, że w ciągu ostatnich pięciu lat ponad dwie piąte zatrudnionych padło ofiarą jakichś szykan w miejscu pracy<sup>14</sup>.

**Przeciwdziałanie mobbingowi to obowiązek kontraktowy pracodawcy.** Stanowi to jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie nakierowanie nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych. Dlatego tak ważne jest, aby pracodawca wypełniał ten obowiązek. Przepis art. 94<sup>3</sup> k.p., wspólnie z innymi z art. 11<sup>1</sup> k.p., czy art. 94 pkt 10 k.p., **stawia pracodawcy wymaganie dbałości o dobra osobiste pracownika, w szczególności o jego godność, oraz o taką atmosferę w zakładzie pracy, w której dobra osobiste pracowników będą szanowane, zarówno przez samego pracodawcę (osoby działające w jego imieniu), jak i innych pracowników.**

Spectrum działań, jakie pracodawca podejmie w celu przeciwdziałania mobbingowi, pozostaje w jego gestii. Dobór właściwych działań uzależniony pozostaje oczywiście od konkretnego pracodawcy, specyfiki i środowiska pracy, wielkości zakładu, charakteru i ilości interakcji między pracownikami grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska oraz możliwego wpływu rodzaju wykonywanej pracy (obiektywna ocena, w jakim stopniu praca jest stresująca) na atmosferę pomiędzy pracownikami.

Nie ulega wątpliwości, że obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków stwierdzonych takich zachowań. Obowiązek ten polega w pierwszej kolejności na działaniach, by mobbing nie wystąpił. Chodzi więc o podejmowanie **działań zapobiegawczych**<sup>15</sup> – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., i PK 35/11, OSNP 2012 nr 19–20, poz. 238).

Analogiczne stanowisko prezentuje doktryna, to jest, że obowiązek ten nie polega jedynie na usunięciu skutków tego zjawiska, ale także **do prowadzenia w tym zakresie profilaktyki**<sup>16</sup>.

Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi „na przyszłość” – w szczególności **szkółąc pracowników, informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska.** Samo podjęcie działań nie wystarczy. Należy monitorować efekty starań zmierzających do przeciwdziałania mobbingowi. **Przeciwdziałanie to powinno być zarówno realne, jak i efektywne.** Następcze działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań wśród pracowników o charakterze mobbingowym), które

14 Komunikat z badań CBOS, nr 109/2014, „Szykany w miejscu pracy” – opracowanie Małgorzata Omyłka-Rudzka, Warszawa lipiec 2014, str. 13.

15 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., i PK 35/11, OSNP 2012 nr 19–20, poz. 238).

16 H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Oficyna a Wolters Kluwer business 2007, s. 482.

Pracodawca jest obowiązany: wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Przeciwdziałanie mobbingowi to obowiązek kontraktowy pracodawcy. Stanowi to jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie nakierowanie nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych.

nie przyniosły realnych efektów, nie mogą bowiem zwolnić pracodawcy z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94<sup>3</sup> k.p.

Przepisy mogące posłużyć jako instrument zapobiegania prześladowaniom i ograniczenia ich skutków w kwestii zwalczania mobbingu:

- **prawo cywilne** – dotyczące ochrony dóbr osobistych oraz odpowiedzialności za czyny niedozwolone,
- **prawo pracy** – zespół norm prawnych związanych ze stosunkiem pracy oraz uznanie standardów w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- **prawo karne** – przestępstwa przeciwko zdrowiu, czci i godności osobistej oraz przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową,
- **procedury dyscyplinarne.**

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 11<sup>1</sup> k.p.

## Procedury Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

Od 1 stycznia 2004 r., zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p., pracodawców obowiązują przepisy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi w zakładzie pracy. W tym celu powinni wprowadzić **wewnętrzne regulacje antymobbingowe**. **Regulacje te mogą zostać dołączone do obowiązujących w przedsiębiorstwie układów zbiorowych pracy lub regulaminów pracy**. Coraz częściej strona związkowa, negocjując z pracodawcą, **domaga się wprowadzenia takich regulacji**.

Wypracowanie procedur zmierzających do ujawnienia faktu mobbingu oraz stworzenia dokumentu zawierającego politykę antymobbingową jest możliwe do wykonania i jest działaniem pracodawcy zmierzającym do ograniczenia zjawiska mobbingu w miejscu pracy, co może przełożyć się na ocenę, że obowiązek przeciwdziałania szycanom psychicznym w miejscu pracy został wykonany.

W ten sposób istnieje możliwość ograniczenia odpowiedzialności pracodawcy. **Pracownik jednak powinien – jeśli istnieją takie procedury – mieć pełną wiedzę na ich temat i faktyczną możliwość skorzystania z nich, a w efekcie na etapie wstępnym mieć jednoznaczne prawo dokonania sygnalizacji (poinformowania) o tym, co dzieje się w firmie. Ma też prawo oczekiwać podjęcia działań interwencyjnych**. Sygnalizacja pracownika teoretycznie może być kierowana do różnych podmiotów. Zależy to od przyjętej koncepcji. Może to być komisja antymobbingowa, przełożony lub związki zawodowe działające w zakładzie, a także społeczny inspektor pracy. Najlepszym sposobem przekazania takiej informacji powinno być **wniesienie skargi**, sporządzonej na piśmie, opatrzonej datą dzienną i własnoręcznie podpisanej. Wypada podkreślić, iż pracodawca zdecydowanie nie powinien rozpatrywać skarg anonimowych lub bez odręcznego podpisu pracownika<sup>17</sup>.

Pierwszym etapem poprzedzającym wprowadzenie **Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej** i działań prewencyjnych powinno być rozpoznanie rodzaju i częstotliwości nagannych zachowań wobec pracownika. Konieczne staje się uwzględnienie elementów pozwalających na scharakteryzowanie osoby mobbera i osób mobbingowanych, ale także wpływu mobbingu na zdrowie jednostek i całego środowiska oraz kosztów ponoszonych przez ofiary.

Kolejny etap działań z zakresu **Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej** to opracowanie programu działań na poziomie prewencji pierwotnej, mające na celu przede wszystkim podniesienie świadomości zarówno pracodawców (kadry kierowniczej),

Pierwszym etapem poprzedzającym wprowadzenie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i działań prewencyjnych powinno być rozpoznanie rodzaju i częstotliwości nagannych zachowań wobec pracownika.

Etapy Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.

<sup>17</sup> M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, Kodeks pracy, Komentarz, wyd. III, LexisNexis 2014, stan prawny 9 października 2014 r.



Komisja Antymobbingowa określa, czy skarga zgłoszona przez pracownika jest zasadna.

jak i wszystkich pracowników w zakresie relacji interpersonalnych w zespołach pracowniczych. Chodzi tu o poprawienie zachowań w dziedzinie komunikacji, rozwiązywania konfliktów, a także negatywnych zachowań w miejscu pracy, sposobów przeciwdziałania takim zachowaniom, a nie jedynie samego mobbingu.

Celem postępowania komisji antymobbingowej w zakładzie winno być **pełne wyjaśnienie problemu określonego w skardze**. Procedura powinna być nastawiona na sprawdzenie, wyjaśnienie i dokładne zbadanie faktów i wszelkich okoliczności zdarzenia. Powinna ona mieć charakter poufny, zaś fakty ustalone w jej trakcie nie powinny być ujawniane publicznie. Publicznie można ogłosić jedynie decyzję podjętą przez komisję. Z każdego postępowania komisja winna sporządzić protokół (druk powinien stanowić załącznik do procedury) **zawierający przede wszystkim decyzję, jaką podjęto w danej sprawie, a także informację, czy zarzuty okazały się uzasadnione**<sup>18</sup>.

Przede wszystkim w **Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej** należy określić pracodawcę, wraz z jego siedzibą, u którego będzie ona wprowadzona. Ponadto **każdy pracownik musi zostać zapoznany w sposób ogólnie przyjęty u danego pracodawcy z jej treścią**. Wszyscy pracownicy powinni złożyć na piśmie własnoręcznie podpisane i opatrzone datą oświadczenie o zaznajomieniu się z treścią. Dokument taki pracodawca powinien dołączyć do akt osobowych pracownika.

### W przyjętym dokumencie WPA należy podać następujące definicje:

- komisji antymobbingowej, która powinna być organem kolegialnym powołanym przez pracodawcę,
- mobbingu, który należy zdefiniować zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.,
- pracodawcy,
- pracownika, czyli osoby pozostającej z pracodawcą w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, mianowania, wyboru czy powołania, a także osoby zatrudnionej na podstawie kontraktów cywilnych, np. umowy o dzieło czy umowy zlecenia.

**Ważne jest, aby pracodawca w sposób jednoznaczny i bezwarunkowy wyraził swój sprzeciw wobec zjawiska mobbingu w jego zakładzie pracy.** Natomiast z dowodowego punktu widzenia istotne jest, aby pracodawca nie ograniczał się jedynie do pisem-

<sup>18</sup> D.Kunecka, Polityka antymobbingowa jako instrument zarządzania, *Kwartalnik Środowisk Naukowych i Liderów Biznesu* 1/2010.

nej deklaracji, ale żeby jego **działania rzeczywiście zmierzały w kierunku rozwiązania problemu mobbingu wśród pracowników.**

Każdemu pracownikowi, który uważa, że jest mobbingowany, należy zagwarantować możliwość złożenia skargi do pracodawcy. W skardze pracownik powinien określić, **jakie działania czy zachowania przełożonych lub współpracowników są jego zdaniem mobbingiem.** Ponadto powinien wskazać z imienia i nazwiska osobę lub osoby, które są sprawcami mobbingu, jak również podać uzasadnienie i przytoczyć dowody potwierdzające, że przedstawione działania lub zachowania miały miejsce. Do celów dowodowych na piśmie składa się skargę wraz z dowodami i własnoręcznym podpisem.

### Korzyści wynikające z Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

Priorytetowym celem **Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej** w większości zakładów pracy jest wyeliminowanie problemu powstałego na tle mobbingu, wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami a pracodawcą. Nie w każdym przypadku musi dojść do etapu dochodzenia roszczeń na drodze sądowej. Zwłaszcza jeżeli ma miejsce wstępna faza mobbingu, która nie doprowadziła do rozstroju zdrowia.

Ustawodawca, wprowadzając w art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi, nie sprecyzował jednoznacznie sposobów realizacji powyższego obowiązku.

Wyróżnia się w praktyce dwa zasadnicze sposoby, a mianowicie **profilaktykę oraz zagwarantowanie wniesienia skargi do właściwej komisji antymobbingowej.**

Wielu pracodawców wydaje zarządzenia regulujące politykę antymobbingową i pojawia się pojęcie **Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej**, która zostaje usystematyzowana w specjalnej procedurze, a po włączeniu do układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy staje się źródłem prawa pracy<sup>19</sup>. Najważniejszym elementem powyższej polityki jest postępowanie przed komisją antymobbingową.

Pracodawca, określając kompetencje komisji antymobbingowej oraz procedurę postępowania, musi uwzględnić, co podkreślił Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 27 stycznia 2016 r. III Apa 20/15, obowiązujące przepisy, w tym w szczególności art. 94 k.p. zawierający obowiązki pracodawcy, m.in. obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego oraz zasady konstytucyjne, w tym zasadę równości, a także standardy praworządności i państwa

<sup>19</sup> M.Chakowski, Prawo Pracy dla sędziów i pełnomocników, Wydawnictwo C.H.Beck, 2018 r.

Wielu pracodawców wydaje zarządzenia regulujące politykę antymobbingową i pojawia się pojęcie **Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej**, która zostaje usystematyzowana w specjalnej procedurze, a po włączeniu do układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy staje się źródłem prawa pracy.

prawa urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. Niezachowanie powyższych zasad przez pracodawcę w przepisach wewnątrzzakładowych powołujących komisję antymobbingową należy uznać za bezprawne. W procesie o ochronę dóbr osobistych pracodawca nie będzie mógł zatem bronić się zarzutem działania zgodnego z prawem.

Wprowadzenie **Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej** zasługuje na pozytywną ocenę. Gwarantuje sposób powołania komisji antymobbingowej, który zapewni jej bezstronność oraz prawo do wniesienia skargi przez ofiarę mobbingu. Aczkolwiek dodać należy, że **komisja antymobbingowa nie stanowi organu wymiaru sprawiedliwości, a jedynie organ „konsultacyjny” czy też „pomocniczy” dla pracodawcy, pozwalający stwierdzić zasadność zarzutu o wystąpieniu mobbingu, a także sformułować propozycję rozwiązania danej sprawy.**

### Komisja antymobbingowa ma do spełnienia dwa cele:

- stwierdzenie, czy uzasadnione są zarzuty stosowania mobbingu postawione przez pracownika wnoszącego skargę,
- możliwość przedstawienia pracodawcy opinii co do dalszego postępowania.

Postępowanie przed komisją antymobbingową jest dobrowolne. W żadnym przypadku nie ogranicza ono prawa pracownika do sądu. Komisja antymobbingowa korzysta z kompetencji pracodawcy, nie może pociągnąć do odpowiedzialności karnej świadka, który złożył fałszywe zeznania. Jest ciałem kolegiальnym i winna działać w sposób obiektywny. **Postępowanie przed komisją antymobbingową kończy się wydaniem opinii. Dokumenty zebrane w toku prac komisji mogą stanowić w ewentualnym procesie dowód z dokumentu prywatnego.**

Możliwe jest powołanie komisji antymobbingowych stałych lub też ad hoc. Jej członkiem powinna być osoba posiadająca wiedzę na temat prawnej regulacji mobbingu, co niekoniecznie wiąże się z ukończeniem studiów prawnych. Postępowanie przed komisją antymobbingową nie jest postępowaniem dyscyplinarnym.

### Cele komisji antymobbingowej.

## Współpraca z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie mobbingu

Mobbing można zgłaszać do Państwowej Inspekcji Pracy, jako że jego stosowanie jest naruszeniem przepisów prawa pracy. Zgłoszenie mobbingu może wiązać się z wizytą inspektora pracy w organizacji<sup>20</sup>.

Rolą inspektora pracy jest kontrola zapobiegania przez pracodawcę zjawisku mobbingu, jak również jego elementów składowych. Inspektor pracy ma prawo w ramach swoich kompetencji kontrolnych z zakresu prawa pracy dokonać oceny, czy pracodawca przeciwdziała mobbingowi skutecznie. Jednak **nie ma możliwości zalecenia w ramach pokontrolnych środków prawnych konkretnych sposobów czy metod zapobiegania mobbingowi, z uwagi na to, że sposób zapobiegania temu zjawisku nie jest w prawie pracy w sposób bezpośredni uregulowany.**

Zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy jest m.in. kontrola sposobu realizowania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Z art. 10 ustawy o PIP wynika, że do zadań inspekcji należy nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę. Inspektor pracy ma prawo, a właściwie obowiązek, zbadać, czy pracodawca wywiązuje się z przeciwdziałania mobbingowi. Przepisy jednak nie wskazują, na czym owo przeciwdziałanie powinno polegać. Przepisy nie wskazują również środków lub metod, które pracodawca może wykorzystać, aby zapobiegać zjawisku mobbingu. W związku z tym, że nie ma takich uregulowań w kodeksie pracy PIP nie może w ramach stosowanych środków pokontrolnych zobowiązywać pracodawcy do stosowania konkretnych metod czy instrumentów w walce z mobbingiem. Jednakże **może zakwestionować skuteczność stosowanych przez pracodawcę sposobów zapobiegania mobbingowi, jeśli w czasie kontroli zjawisko takie zostało potwierdzone.**

Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt i PK 35/11, wskazał, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. W związku z tym pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności poprzez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwen-



<sup>20</sup> A.Kucharska, Mobbing. Informator dla pracownika, PIP, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2012, s. 31

cyjach mobbingu czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i wyeliminowanie tego zjawiska<sup>21</sup>.

Nie można w praktyce wykluczyć przypadku, kiedy to problematyka mobbingu będzie kontrolowana przez inspektorów pracy. W przypadku, gdy do PIP wpływa skarga w zakresie mobbingu, a nierzadko różnych kwestii pobocznych związanych z prawem pracy oraz BHP, wówczas obowiązkiem inspektora pracy jest zbadanie sprawy. Nie można bowiem wykluczyć przypadku mobbingu, kiedy pracownik nie zgłasza problemu na szczeblu zakładu pracy, tylko idzie ze sprawą do jednostki organizacyjnej PIP. W przypadku postępowania kontrolnego inspektora pracy organy PIP, podobnie jak pracodawcy, nie mają specjalnie na czym się oprzeć w zakresie oceny podejmowanych działań antymobbingowych. Namacalnym dowodem może być opracowana i wdrożona polityka antymobbingowa oraz dokumenty potwierdzające prowadzenie szkoleń z zakresu mobbingu.

**Należy jednak podkreślić, że inspektor pracy nie będzie miał podstaw do wydania środka prawnego, w którym zaleci stosowanie konkretnych rozwiązań zapobiegających mobbingowi, z uwagi na brak podstaw prawnych w tym zakresie.** Inaczej mówiąc, jeżeli pracodawca zdecyduje się na wdrożenie polityki antymobbingowej, organy kontroli nie będą mogły postawić mu zarzutu w sprawie niepodejmowania działań zapobiegających mobbingowi, pod warunkiem oczywiście, że uregulowania zawarte w ramach wewnętrznej polityki antymobbingowej będą stosowane.

Generalnie, skargi składane do inspekcji pracy powinny być podpisane, bo taki jest wymóg rozporządzenia Rady Ministrów z 8 stycznia 2002 r. w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków, które reguluje pragmatykę rozpatrywania skarg przez organy państwowe. Odpowiedni przepis tego rozporządzenia mówi jasno, że skargi i wnioski niezawierające imienia i nazwiska (nazwy) oraz adresu wnoszącego pozostawia się bez rozpoznania<sup>22</sup>.

21 Wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt i PK 35/11.

22 Rozporządzenie Rady Ministrów z 8 stycznia 2002 r. w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków.

## Zanim pójdziemy do sądu pracy

Trzeba **opracować plan działania**. Rozważyć wszystkie swoje mocne i słabe punkty oraz szanse i zagrożenia odnoszące się do trapiącego nas prześladowania. A więc:

- czy mamy dostateczne środki i sposoby walki o zaprzestanie mobbingu,
- kto nas może wesprzeć w walce lub zagrozić nam,
- w jaki sposób możemy skłonić naszego prześladowcę, aby przestał nas nękać,
- jakie są jego silne i słabe strony,
- do czego chcemy doprowadzić: czy chcemy odejść z pracy i uzyskać odszkodowanie za złe traktowanie na drodze sądowej, czy też obierzemy strategię na przetrwanie w pracy i w jaki sposób to chcemy osiągnąć.

Potrzebna jest, obok własnych przemyśleń, również **pomoc innych życzliwych ludzi, zrozumienie wśród przyjaciół, w swojej rodzinie, w związkach zawodowych, u prawnika, w stowarzyszeniu antymobbingowym**. Już samo opracowanie planu działania przyniesie nam dużą ulgę w sensie psychicznym oraz pozwoli działać racjonalnie.

O mobbingu, jeśli jesteśmy głęboko przekonani o swojej krzywdzie, zamiast cierpliwie znosić go w samotności, **trzeba głośno „wszem i wobec” mówić**.

Komu? Głównie w miejscu pracy, współpracownikom, przełożone-  
mu mobbera (czyli tego, kto nas prześladowuje) w sytuacjach, gdy wiemy, że nas wysłucha i jest obiektywny, można zgłosić sprawę do związków zawodowych – słowem zadbać, aby o sprawie dowiedziało się możliwie jak najwięcej osób w zakładzie pracy. Ma to na celu przygotowanie sobie przyszłych świadków oraz wywarcie nacisku na prześladowcę, aby zastanowił się nad swoim postępowaniem. To prześladowca chce ukryć swoją nikczemność, załatwiając z nami sprawę w cztery oczy. Nie ułatwiamy mu tego. **Nie pozwólmy się zgnębić, zastraszyć, bo o to chodzi naszemu prześladowcy. W tego typu rozmowach nie należy ukrywać swego poniżenia ani wstydzić się go, nie czuć się gorszym pracownikiem, nie mieć poczucia winy, jasno przedstawiać swoje racje i ze szczegółami mówić o sposobie nękania przez mobbera.** Otwarcie, z podniesioną głową, mówić o skutkach, o swoim poczuciu krzywdy, o tym, jak się to przeżywa, o wpływie nękania na wyniki pracy, o wpływie na stan zdrowia, o korzystaniu z tego powodu ze zwolnienia chorobowego, w tym także od psychiatry. Nie bać się piętnej osoby chorej psychicznie, która korzysta z pomocy lekarza. O stanie zdrowia psychicznego świadczy przecież całe nasze dotychczasowe życie. To stosunki w pracy są przyczyną jego zapaści. Zwolnienia lekarskie z powodu stresu w pracy będą ważnym dowodem przed sądem pracy w sprawie o mobbing. Trzeba z nich korzystać.

O mobbingu, jeśli jesteśmy głęboko przekonani o swojej krzywdzie, zamiast cierpliwie znosić go w samotności, trzeba głośno „wszem i wobec” mówić.



Jeżeli chcemy wystąpić do sądu pracy o odszkodowanie, to bardzo ważną sprawą jest

#### **DOKUMENTOWANIE DZIAŁAŃ MOBBINGOWYCH ORAZ KOSZTÓW, JAKIE Z TEGO TYTUŁU PONOSIMY.**

##### **W jaki sposób dokumentować?**

Przede wszystkim stworzyć jak najwięcej dokumentów pisanych. Świadkowie są przydatni w sądzie, ale nie można zbyt wiele na nich liczyć, bo każdy boi się pracodawcy, dba o swoje miejsce pracy i nie chce zeznawać w sądzie. Nagrania na taśmie są dopuszczalnym dowodem przed sądem, ale muszą być wiarygodne.

Ze swoim prześladowcą, jeśli jest nim przełożony, trzeba komunikować się na piśmie. **Występować na przykład o wydanie polecenia na piśmie, jeśli wykracza ono poza zakres obowiązków lub mieści się w zakresie obowiązków, ale znacznie przekracza możliwości wykonania w czasie pracy, pisemnie zwracać się o podanie przyczyny pozbawienia należnych świadczeń pieniężnych lub innych, pisemnie występować o potwierdzenie godzin nadliczbowych, jeśli nie są one odnotowane w ustalony w zakładzie sposób itd.** Nieważne, czy przełożony odpowie na te pisma. Ważne, aby mieć dowód, że je od nas otrzymał, niech to będzie poświadczenie przez sekretariat, nadanie listem poleconym itp.

W przypadku awantury wywołanej przez szefa w cztery oczy, podczas której przełożony ubliża nam, bezzasadnie kwestionuje nasze kwalifikacje, używa wulgarnych słów, grozi zwolnieniem lub na wiele, wiele innych sposobów poniża naszą godność, należy sporządzić notatkę, wymieniając wszystkie formy poniżania. **Opisać, jak bardzo wpłynęło to na nasze samopoczucie lub zdrowie** (możliwe, że w konsekwencji tego zdarzenia będzie konieczna wizyta u lekarza i zwolnienie lekarskie) i przekazać notatkę przełożonemu za poświadczeniem odbioru w sekretariacie. Tego typu dokumentowanie nie narusza żadnych przepisów kodeksu pracy i przełożony nie ma prawa wyciągnąć konsekwencji służbowych, a jeśli będzie nimi groził, to należy sporządzić kolejną notatkę. Notatek warto napisać wiele, nawet na podstawie pojedynczych złośliwych i poniżających albo chamskich, wulgarnych odzywek przełożonego, aby wykazać ciągłość nękania i zakłócania toku pracy.

**Mobbing to nie tylko silnie stresujące zdarzenia, ale także są nim liczne, powtarzające się i pozornie mało znaczące sposoby dokuczania pracownikowi, które przez skumulowanie się powodują znaczące skutki.** Oczywiście, należy zachować rozsądek i nie oskarżać przełożonego za zdarzenia naprawdę błahe, bo wówczas metoda odwróci się przeciwko nam. Każdy, również i nasz przełożony, ma przecież prawo być zdenerwowany, przepracowany i wówczas niepotrzebnie powie jakieś słowo (bywa, że niecenzuralne) bez intencji poniżenia kogokolwiek, ale to nie jest mobbing.

Zbieranie dowodów.  
Sprawdź lub zastanów się – co może być dowodem w sądzie.

Poza korespondencją z mobberem inną formą **dokumentowania mobbingu, która może być dopuszczona do postępowania dowodowego przed sądem, jest „dziennik zdarzeń”**. Piszemy go jako dokument prywatny bez jakiegokolwiek urzędowego poświadczenia. **Notujemy weszycie kolejne daty, opisujemy sytuacje, zachowania mobbera i konsekwencje tych zachowań**. Chronologiczny ciąg zdarzeń, realistycznie i w szczegółach opisanych, może być użyteczny zarówno w sądzie, jak i uchronić przed zawodnością naszej pamięci. Kolejną formą pisanych dokumentów zaświadczających o mobbingu są **formalne skargi składane do przełożonych mobbera, związków zawodowych, organów władzy lub instytucji**. Pisemna odpowiedź na skargę jest także dowodem do wykorzystania. Bardzo ważnym dowodem mobbingu mogą być pokontrolne sprawozdania i notatki sporządzone przez społecznego lub państwowego inspektora pracy. Trzeba więc korzystać z kontrolnych uprawnień inspekcji pracy. Powtarzające się działania mobbingowe trzeba zgłosić do inspektoratu pracy i poprosić o kontrolę lub inną pisemną formę interwencji. Fakt ukarania pracodawcy za naruszenia praw pracowniczych, nawet jeśli tylko pośrednio dotyczy naszej sprawy, działa na naszą korzyść. **Dowodami na mobbing są też zwolnienia chorobowe, zwłaszcza od lekarza psychiatry**. Trzeba więc gromadzić urzędowo poświadczone kserokopie dokumentów L4. Od prowadzącego lekarza psychiatry można też uzyskać zaświadczenie o stanie zdrowia, o terminach i częstotliwości wizyt, o przyczynach zwolnień chorobowych itp. Dowodami mobbingu mogą być też **zaświadczenia wydane przez stowarzyszenia antymobbingowe, które mogą potwierdzić, że dana osoba uczestniczyła w spotkaniach organizowanych przez nie, przedstawiała swój problem**. Ważnym dowodem mobbingu mogą być **ekspertyzy zewnętrzne wykonane przez placówki naukowe**, zlecone przez pracodawcę lub związki zawodowe. Można więc zaproponować na przykład właśnie związkowi zawodowemu zlecenie wykonania takiej ekspertyzy.

Poza pisemną dokumentacją istotną formą dowodu na mobbing są **zeznania świadków**. Z tym, jak już wspomniano, są trudności, ale nie zawsze. Jeśli przykładowo formą mobbingu są wyzwiska, karczemne awantury urządzone przez kierownika furiata, to mogą je słyszeć lub wiedzieć o nich ludzie niezależni służbowo od naszego mobbera i mogą świadczyć w sądzie. **Cennymi świadkami mogą być ludzie z zewnątrz firmy, klienci lub dostawcy, którzy przypadkowo są świadkami poniżania pracownika przez przełożonego w ich obecności**. Trzeba zadbać o utrzymanie kontaktu z nimi, aby można było ich wezwać na świadków we właściwym czasie. **Świadkami mogą być też byli pracownicy naszej firmy, którzy odeszli na własną prośbę lub zostali zwolnieni przez pracodawcę, a wcześniej byli przez niego mobbingowani**. Poza dowodami na działania mobbingowe **trzeba również starannie gromadzić dowody na szkody w postaci zmniejszonych zarobków – niesłusznie potrąconych premii, niezapłaconych godzin nadliczbowych, zmniejszonego wynagrodzenia za zwolnienia chorobowe**

Dowodami mobbingu mogą być też zaświadczenia wydane przez stowarzyszenia antymobbingowe, które mogą potwierdzić, że dana osoba uczestniczyła w spotkaniach organizowanych przez nie, przedstawiała swój problem.



Daj wyraźne sygnały mobberowi na początku, zadaj sobie pytanie, czy jestem gotowy/gotowa pójść do sądu?

Skorzystaj z mediacji – jest dobrowolna i może być prowadzona przed wniesieniem sprawy do sądu. Sąd może po wszczęciu postępowania na podstawie postanowienia skierować sprawę do mediacji. Mediacja może zakończyć się ugodą.

spowodowane działaniami mobbingowymi, koszty wizyt lekarskich i leków, wizyt u psychologa, za porady prawne. Walczmy o rekompensatę za cierpienia psychiczne i fizyczne swoje i rodziny, która też cierpi wskutek mobbingu osób najbliższych. Zasądzone odszkodowanie, jeśli będzie dobrze udokumentowane, nie musi ograniczać się do kwoty najniższego miesięcznego wynagrodzenia w kraju. Górna granica odszkodowania nie jest prawem określona.

Z wyliczonych tu sposobów dowodzenia mobbingu widać, że nikt nie jest bez szans jego udowodnienia w stosunku do własnej osoby. Trzeba tylko działać odważnie i rozważnie. Starannie gromadzić dowody stosownie do danej sytuacji. **Samo rozpoczęcie gromadzenia dowodów może skłonić mobbera do refleksji nad swoim postępowaniem i je zmienić.** Może jednak też nastąpić z tego powodu eskalacja mobbingu lub nawet zwolnienie nękanego z pracy. Ważne jednak jest, aby gromadzenie dowodów mobbingu poprzedzało w czasie moment wypowiedzenia umowy o pracę. Wówczas nie ma podejrzenia, że pracownik bezzasadnie oskarża pracodawcę o mobbing wskutek zwolnienia go z pracy, lecz że jest odwrotnie – zwolnienie pracownika jest kolejną odsłoną mobbingu<sup>23</sup>.

Zanim jednak wstąpimy na drogę sądową, trzeba wziąć pod uwagę rady i ostrzeżenia R. J. Edelmana sformułowane w książce pt. *Konflikty w pracy*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 2001:

- **Założenie sprawy sądowej jest skomplikowane.** Aby zrozumieć kwestie prawne, należy skontaktować się ze specjalistą.
- **Proces zabiera dużo czasu.** Co będzie się działo w trakcie trwania procesu? Czy osoba skarżąca powinna nadal pracować ze sprawcą?
- **Postępowanie sądowe jest kosztowne.** Czy koszty poniesione przez powoda zostaną pokryte przez związek zawodowy lub inną organizację?
- **Czy istnieje zapis zdarzeń?** Zapis wszystkich incydentów może stanowić ważny dowód w sytuacji, gdy słowo ofiary zostanie przeciwstawione słowu napastnika.
- **Czy zachował się zapis korespondencji między ofiarą i sprawcą?** Może okazać się to szczególnie ważne, jeśli nie ma świadków napastowania.
- **Czy jest ktoś, kto może zapewnić ofierze emocjonalne wsparcie?** Zważywszy fakt, że wszczęcie kroków prawnych może budzić obawy, wsparcie emocjonalne w takiej sytuacji może być bezcenne. Warto zbliżyć się do osób, które mają podobne doświadczenia.
- **Jakie są inne rozwiązania?** Zdarza się, że sprawy rozstrzygane są na niekorzyść powoda. W najlepszym razie otrzymuje on zadośćuczynienie za poniesione straty<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Tadeusz Stalewski, Opracowanie Krajowego Stowarzyszenia Antymobbingowego we Wrocławiu, Porada prawna dla osoby mobbingowanej.

<sup>24</sup> R. J. Edelman, *Konflikty w pracy*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 2001 r.

## Roszczenia pracownika z tytułu mobbingu – idziemy do sądu pracy

Problematyka roszczeń przysługujących pracownikowi może powodować wiele wątpliwości. Nie każdy pracownik posiada wystarczającą wiedzę co do roszczeń, z którymi może wystąpić do sądu. Ich zakres zależy od tego, kogo pozywa pracownik. Mamy dwie możliwości – pracownik może pozwać pracodawcę, co stanowi regułę, ale również bezpośredniego sprawcę.

Sąd Najwyższy podkreśla, że dla istnienia roszczenia procesowego konieczne są dwa elementy, a mianowicie przekonanie powoda o istnieniu przysługującego mu prawa podmiotowego oraz podanie okoliczności faktycznych.

### Pracownik, który padł ofiarą mobbingu, może dochodzić od pracodawcy:

- zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę – jeżeli mobbing wywołał rozstrój zdrowia,
- odszkodowania – jeżeli wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, a po nowelizacji zapisów także, jeśli stało się to w trakcie stosunku pracy.

Jego wysokość jest nie niższa niż minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę.

Roszczenie o zadośćuczynienie jest podstawowym środkiem ochrony prawnej, z którego może skorzystać pracownik. Za samo wystąpienie mobbingu pracownikowi zadośćuczynienie nie przysługuje. Ustawodawca podkreślił, że konieczne jest powstanie rozstroju zdrowia. Niewystarczające są zatem negatywne stany emocjonalne pracownika. Pracownicy często sądzą, że w razie mobbingu w każdym przypadku otrzymają od pracodawcy zadośćuczynienie. Niestety, jest to mylne podejście – należy udowodnić przesłanki odpowiedzialności odwoławczej w postaci odwołania do wywołania rozstroju zdrowia oraz związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem a wywołaniem rozstroju zdrowia<sup>25</sup>.

Pojęcie rozstroju zdrowia, jak podkreśla Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 22 marca 2012 r. i PK 202/11, polega na „wywołaniu dysfunkcji organizmu człowieka przez doprowadzenie do zakłócenia funkcjonowania jego poszczególnych układów i systemów (np. układu pokarmowego, systemu nerwowego)”. Sąd Najwyższy zaznaczył, iż pojęcie rozstroju zdrowia jest szersze niż uszkodzenie

<sup>25</sup> tamże, s. 117.

Pracownik wnoszący powództwo nie ma obowiązku wnoszenia kosztów sądowych – art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Wyjątek – konieczność poniesienia opłaty, jeżeli pracownik wnosi pozew, w którym wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł – ponosi wówczas opłatę od pozwu w wysokości 5 proc. z dochodzonej kwoty. Może się w każdej chwili ubiegać o zwolnienie z kosztów sądowych, składając stosowny wniosek.

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Art. 55 par. 1<sup>a</sup> k.p.

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

Art. 94<sup>3</sup> par. 3 k.p.

ciała, które polega na zerwaniu ciągłości tkanek lub organów człowieka. Źródłem rozstroju zdrowia może być także wstrząs psychiczny.

Odnosząc się do wysokości zadośćuczynienia, SN przyjął w wyroku z 8.08.2017 r., I PK 206/16, LEX nr 2333062, że musi ono nie tylko wyrównać szkodę poniesioną przez pracownika, ale także powinno pełnić funkcję prewencyjną wobec pracodawcy, aby zapobiegał działaniom mobbingowym w przyszłości. Dużo uwagi co do wysokości zadośćuczynienia poświęcił SN analizując również jego funkcje, a także charakter prawny odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu<sup>26</sup>.

Sąd Najwyższy podkreślił, że **zadośćuczynienie ma przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może być symboliczna, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość.** Jednocześnie jego wysokość nie może być nadmierna, lecz „odpowiednia” w tym znaczeniu, że powinna być – przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego – utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej. Należy tu brać pod uwagę wszystkie okoliczności mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. **Zadośćuczynienie powinno więc mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne, jak i psychiczne już doznane, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości.**

W wyroku z 22.01.2015 r., III PK 65/14, LEX nr 1628944 SN rozważał kwestię zadośćuczynienia za naruszenie przepisów antymobbingowych przez kilku pracowników. Przyjął, że zadośćuczynienie za krzywdę przysługuje od pracodawcy zawsze w jednej kwocie z konkretnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem.

Zawinione nieprzeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera, które wpływa lub „współprzyczynia się” do ujawnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, powinno być ocenione jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika poddanego mobbingowi, która wymaga zrekompensowania przez zasądzenie jednego adekwatnego zadośćuczynienia pieniężnego (art. 94<sup>3</sup> § 3), a nie sumy dwóch tego typu świadczeń przysługujących od mobbera oraz od jego przełożonych.

26 Wyrok SN z dn. 8.08.2017 r., I PK 206/16, LEX nr 2333062.

## Wzór pozwu o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu<sup>27</sup>

Miejscowość, dnia...

**Powód: ...**

(imię, nazwisko)

adres (dot. pracownika wnoszącego pozew)

**Pozwany: ...**

(nazwa zakładu pracy

adres)

Sąd ...

Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

ul. ...

kod wraz z miejscowością ...

**Wartość przedmiotu sporu: ... złotych**

### Pozew o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

W przedmiotowej sprawie wnoszę o:

1. zasądzenie od pozwanego zakładu pracy na rzecz powoda kwoty ... zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty,
2. zwolnienie powoda od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych,
3. przeprowadzenie rozprawy także pod nieobecność powoda,
4. wydanie wyroku zaocznego w razie niestawienia się pozwanego na rozprawę i niezłożenia wyjaśnień.

Wnoszę także o wezwanie na rozprawę świadków:

imię, nazwisko, adres ...

### Uzasadnienie

Powód jest pracownikiem pozwanego od ... Zatrudniony jest w charakterze ... Z obowiązków pracowniczych wywiązuje się w sposób prawidłowy.

Od ... roku jego bezpośrednim przełożonym został ..., który bezustannie zgłasza zastrzeżenia do pracy świadczonej przez powoda. W większości przypadków zastrzeżenia te były wymyślone i niezgodne ze stanem faktycznym. Uwagi przełożony używając wulgarnych słów wygłaszał w obecności innych pracowników i nie dopuszczał powoda do głosu.

Dowód: – przesłuchanie świadków i powoda

W wyniku wielu takich sytuacji powód zaczął być coraz częściej rozdrażniony, nerwowy, rozkojarzony. Rozpoczęły się u niego kłopoty z zasypianiem. Powód zdawał sobie sprawę z fatalnej kondycji psychicznej, w jakiej się znalazł na skutek negatywnego zachowania się przełożonego. Początkowo nie zgłosił się do psychiatry czy psychologa, bo się wstydził.

Powód starał się wytrzymać prześladowania ze strony przełożonego, ponieważ nie chciał się zwolnić z pracy, gdyż ma na utrzymaniu rodzinę. Jednakże kiedy pojawiły się u niego myśli samobójcze, zgłosił się do psychiatry i podjął leczenie.

<sup>27</sup> bip.bydgoszcz.so.gov.pl

Dowód: – historia choroby z poradni zdrowia psychicznego

Powód korzysta ze zwolnienia lekarskiego już od ... miesięcy, a jego obniżona samoocena dotyczy nie tylko kompetencji zawodowych, ale też umiejętności opiekuńczo-wychowawczych w odniesieniu do swoich dzieci.

Zarówno stopień nasilenia działań mobbingowych, ich długotrwałość, jak i stopień rozstroju zdrowia w pełni uzasadniają wysokość dochodzonego zadośćuczynienia.

Powód jest jedynym żywicielem rodziny, a zasiłek chorobowy, jaki otrzymuje, nie zabezpiecza bieżących potrzeb rodziny. W związku z tym powód nie ma możliwości poniesienia kosztów sądowych.

Z uwagi na powyższe powództwo jest konieczne i zasadne.

Załączniki:

1. oświadczenie o stanie majątkowym,
2. zaświadczenie lekarskie,
3. odpis pozwu.

własnoręczny podpis

Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.  
Art. 94<sup>3</sup> par. 4 k.p.

Patrz także – nowelizacja k.p. z dnia 7.09.2019 roku – pracownik, aby domagać się odszkodowania, nie musi rezygnować z pracy.

Natomiast podstawę prawną **roszczenia o odszkodowanie** stanowi art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p., zgodnie z którym „**pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów**”. Pracownik poddany mobbingowi może zatem żądać odszkodowania za szkodę niemajątkową. Przesłanką pozytywną otrzymania odszkodowania jest rozwiązanie umowy o pracę. W art. 94<sup>3</sup> § 5 k.p. ustawodawca doprecyzował, że rozwiązanie umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny w postaci mobbingu<sup>28</sup>.

Konstrukcja prawna zawarta w przepisach art. 94<sup>3</sup> par. 4–5 k.p. podobna jest do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jeżeli pracownik wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, to do wysokości odszkodowania należy doliczyć wynagrodzenie, jakie otrzymałby w okresie wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy przyjął, że z tytułu mobbingu pracownik może dochodzić od pracodawcy odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej. Stwierdził bowiem w wyroku z 2.10.2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011/9–10, poz. 125, że nierozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 4 i 5 k.p. nie stanowi przeszkody do dochodzenia roszczeń o odszkodowanie z tytułu mobbingu na podstawie art. 415 k.c. W uzasadnieniu SN wyjaśnił, iż wprowadzenie do kodeksu pracy przepisów o mobbingu spowodowało, że doszło do jednoznacznego określenia odpowiedzialności pracodawcy za dwa skutki mobbingu: rozstrój zdrowia i rozwiązanie umowy o pracę z tego powodu. Nie

<sup>28</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jednolity Dz.U. z 2016 r., poz. późn. Zm. (art. 94<sup>3</sup> § 5).

było celem tej regulacji ograniczenie możliwości obrony swoich praw przez pracownika, który był poddany mobbingowi. Sąd Najwyższy opowiedział się za dominującym w doktrynie i orzecznictwie poglądem przyjmującym, że z tytułu mobbingu pracodawca ponosi odpowiedzialność deliktową według kodeksu cywilnego (art. 415 i n. k.c.), której nie wyłącza art. 94<sup>3</sup> § 4 i 5 k.p. Dochodząc odszkodowania na podstawie kodeksu cywilnego, pracownik jest obowiązany udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy i wysokość poniesionej szkody.

Nowelizacja kodeksu pracy zmieniła uprawnienie pracownika w zakresie odszkodowania. Po 7 września 2019 r. **pracownik, aby domagać się odszkodowania, nie musi rezygnować z pracy.** Uzależnienie dochodzenia odszkodowania z tytułu mobbingu od konieczności uprzedniego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy należało ocenić negatywnie. Zdarzały się bowiem sytuacje, w których ofiara mobbingu nie dążyła do rozwiązania umowy o pracę, na przykład z obawy o utratę źródła dochodu. Przez to taki pracownik był niejako podwójnie karany. Raz, wskutek niedozwolonych działań skierowanych przeciwko niemu, a drugi – poprzez ograniczenie mu dochodzenia odszkodowania – podkreślił Adam Walas. Zdaniem eksperta nowelizacja wyeliminuje również zjawisko rozwiązywania stosunków pracy przez pracodawców, którzy w ten sposób chcieli uniknąć odpowiedzialności odszkodowawczej<sup>29</sup>.

29 <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly>

## Wzór pozwu o odszkodowanie<sup>30</sup>

Miejscowość, dnia .....

Sąd ...  
Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych  
Adres ...

Powód: ...  
(imię i nazwisko wraz z adresem)

Pozwany: ...  
(nazwa zakładu pracy i adres)

**Wartość przedmiotu sporu: ... złotych**

### **POZEW o odszkodowanie z tytułu nieprzeciwdziałania stosowaniu mobbingu w pracy**

Wnoszę o:

- ustalenie, że w miejscu pracy stosowany był mobbing wobec mnie,
- uznanie, że strona pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu wobec mnie mobbingu, czym naruszyła art. 94<sup>3</sup> § 1 kodeksu pracy,
- zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania na moją rzecz w kwocie ... złotych na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 i 4 k.p.,
- nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności,
- wydanie wyroku zaocznego w sytuacji określonej w art. 339 § 1 k.p.c.

Ponadto wnoszę o powołanie na świadka następującej osoby: ...

Załączniki:

1. odpis dyplomu nauczyciela dyplomowanego,
2. dyplom ukończenia studiów wyższych,
3. świadectwa ukończenia kursów nauczycielskich,
4. zeznanie rodziców uczniów z dnia ...
5. notatki poświadczone przez sekretariat szkoły,
6. wykaz osiągnięć zawodowych za ... rok,
7. akt mianowania na stanowisko nauczyciela,
8. skarga do dyrektora zespołu szkół

### Uzasadnienie

Jestem nauczycielem zatrudnionym przez stronę pozwaną na podstawie mianowania od ...

Dowód:

- akt mianowania

Mam odpowiednie kwalifikacje nauczyciela.

Dowód:

- dyplom ukończenia studiów wyższych,
- dyplom nadania tytułu nauczyciela dyplomowanego,

<sup>30</sup> Wzór pozwu o odszkodowanie opracował Tadeusz Stalewski.

- zaświadczenia o ukończonych kursach

Mam duże osiągnięcia zawodowe. Uczniowie, których uczyłem, zdobywali pierwsze nagrody na olimpiadach przedmiotowych.

Dowód:

- wykaz dyplomów uzyskanych na olimpiadach przez uczniów

Od roku zastępca dyrektora p. ... – mój bezpośredni przełożony – systematycznie podważał publicznie moje kwalifikacje zawodowe. Na posiedzeniu rady pedagogicznej przeciwstawił się przyznaniu mi nagrody za wzorowe prowadzenie lekcji z matematyki, ponieważ jego zdaniem nie znam się na matematyce.

Dowód:

- zeznanie świadka, przewodniczącej ... w mojej szkole, pani ...

Na osobności w rozmowie ze mną także wielokrotnie podważał moje kwalifikacje, używając przy tym złośliwych uwag pod moim adresem w rodzaju: „Pan nadaje się tylko do sprząwania klas szkolnych, a nie do prowadzenia lekcji”.

Dowód:

- notatki sporządzone przez mnie i poświadczone przez sekretariat szkoły z dnia ...

Publicznie powiedział, że nie nadaję się na nauczyciela, ponieważ mój ojciec był chory psychicznie.

Dowód:

- zeznanie podpisane przez rodziców podczas wywiadówki w dniu ...

W sprawie złego traktowania mnie w pracy złożyłem skargę na wicedyrektora do dyrektora zespołu szkół ..., która pozostała bez odpowiedzi.

Dowód:

- skarga z dnia ...

Z powodu sporów z zastępcą dyrektora ...wielokrotnie musiałem korzystać ze zwolnienia chorobowego.

Dowód:

- wykaz zwolnień chorobowych,
- zaświadczenie lekarza psychiatry

Koszt leków przypisanych w ... roku na recepty z powodu stresów w pracy wyniósł ... złotych.

Dowód:

- wydruki z aptek

Poza tym poniosłem liczne straty moralne w postaci stresu, podważenia mojej reputacji zawodowej wobec uczniów, rodziców i nauczycieli, nie otrzymałem należnej mi nagrody w kwocie ... zł za ... rok, mimo że spełniłem wszystkie kryteria jej otrzymania.

Dowód:

- regulamin nagród,
- wykaz moich osiągnięć zawodowych

Dyrekcja zespołu szkół stworzyła tak nieprzychylną atmosferę wokół mnie, że inni nauczyciele w szkole, bojąc się dyrekcji, unikają kontaktów ze mną. Na podstawie fałszywej opinii o mnie pozbawiono mnie prowadzenia funkcji wychowawcy klasy, powierzono mi prowadzenie lekcji z historii, pomimo że jestem nauczycielem matematyki. Wszystko to razem jest dla mnie bardzo stresujące. Stworzona atmosfera w pracy przyczynia się do rozstroju mojego zdrowia, niekorzystnie wpływa także na moją rodzinę. Z powodu złego traktowania mnie w pracy, podważenia mojej reputacji zawodowej i powierzenia mi pracy niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami nie jestem w stanie skutecznie pracować jako nauczyciel.

własnoręczny podpis



Wyszczególnienie		Sprawy do załatwienia	Załatwiono		
			ogółem	z tego uwzględniono w całości lub w części	
<b>SĄDY REJONOWE</b>					
O odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18 <sup>3d</sup> k.p.) dotyczy:	kobiet	193	49	3	
	mężczyzn	207	59	5	
O odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym, jako jedną z form dyskryminacji w miejscu pracy – art. 18 <sup>3a</sup> § 6 w zw. z art. 18 <sup>3d</sup> k.p.	kobiety	11	4	0	
	mężczyźni	3	0	0	
O odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem	art. 94 <sup>3</sup> § 3 k.p.	kobiety	244	56	5
		mężczyźni	142	52	7
	art. 94 <sup>3</sup> § 4 k.p.	kobiety	27	9	1
		mężczyźni	33	8	0
Dyskryminacja w zatrudnieniu – art. 11 <sup>3</sup> k.p.		92	38	5	
<b>SĄDY OKRĘGOWE</b>					
O odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18 <sup>3d</sup> k.p.) dotyczy:	kobiet	10	4	0	
	mężczyzn	38	11	0	
O odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym, jako jedną z form dyskryminacji w miejscu pracy – art. 18 <sup>3a</sup> § 6 w zw. z art. 18 <sup>3d</sup> k.p.	kobiety	2	0	0	
	mężczyźni	0	0	0	
O odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem	art. 94 <sup>3</sup> § 3 k.p.	kobiety	59	17	3
		mężczyźni	28	5	0
	art. 94 <sup>3</sup> § 4 k.p.	kobiety	6	1	0
		mężczyźni	8	2	0
Dyskryminacja w zatrudnieniu – art. 11 <sup>3</sup> k.p.		34	13	3	

\* Wskaźnik czasu trwania postępowania (według metodologii CEPEJ) (w dniach) – jest odniesieniem liczby spraw pozostających do załatwienia na następny okres statystyczny do przeciętnego załatwienia spraw w danym okresie statystycznym lub okresie działania jednostki sprawozdawczej – (365 dni – rok, 182,5 – półrocze)

Załatwiono					Pozostało na okres następny	Wskaźnik czasu trwania postępowania (według metodologii CEPEJ*) W DNIACH
z tego						
oddalono	zwrócono	odrzucono	umorzono	inne załatwienia		
17	0	1	22	6	144	536,3
13	3	0	15	23	148	457,8
0	0	0	2	2	7	319,4
0	0	0	0	0	3	X
15	3	2	22	11	188	612,7
20	5	0	11	9	90	315,9
3	2	0	2	1	18	365,0
1	0	0	3	4	25	570,3
15	3	2	5	8	54	259,3
1	0	0	2	1	6	273,8
6	0	0	1	4	27	448,0
0	0	0	0	0	2	X
0	0	0	0	0	0	X
10	0	0	3	3	42	450,9
2	1	0	1	1	23	839,5
0	1	0	0	0	5	912,5
0	0	0	0	2	6	547,5
6	0	0	4	2	21	294,8

## Podsumowanie

Wymogi Konstytucji RP oraz wpływ akcesji do Unii Europejskiej zaowocowały wprowadzeniem od 1 stycznia 2004 roku do kodeksu pracy przepisów dotyczących definicji i przeciwdziałania mobbingowi. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi stał się dla pracodawców obowiązkiem ustawowym na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 1 kodeksu pracy. Jednak przepisy prawa pracy nie definiują jednoznacznie sposobów realizacji tego obowiązku. Nakaz ustawodawcy uzasadnia wielopłaszczyznowe rozumienie nałożonego na pracodawców obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Po pierwsze, jako **zobowiązania do podejmowania działań prewencyjnych, aby zjawisko mobbingu nie występowało w zakładzie pracy. Po drugie, jako zobowiązanie zneutralizowania zjawiska, które już zaistniało. Po trzecie, zobowiązania do naprawienia szkód, jeżeli mobbing takie szkody wyrządził.** Ponadto obowiązek przeciwdziałania mobbingowi należy równolegle rozumieć jako **zobowiązanie do poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników.**

Z reguły w zakładach pracy w ramach procedur powoływane są komisje lub zespoły antymobbingowe. Brak jednak przepisów, które regulowałyby ich działalność. Należy podkreślić, że pracodawcy wprowadzają w regulaminach pracy i układach zbiorowych pracy zapisy regulujące politykę antymobbingową na poziomie zakładu pracy. Jednak w dalszym ciągu nie dotyczy to wszystkich zakładów pracy i dość często przyjęte rozwiązania nie znajdują odzwierciedlenia w praktyce.

**Zatem należy postulować wprowadzenie do kodeksu pracy zwięzłej regulacji dotyczącej sposobów rozwiązywania na poziomie zakładu pracy spraw związanych z mobbingiem.** Obecnie postępowanie przed komisją antymobbingową ma dwa cele. Po pierwsze, stwierdzenie, czy uprawdopodobniony jest zarzut mobbingu. Po drugie, sformułowanie opinii zawierającej zalecenia dla pracodawcy co do dalszego postępowania, które nie są naturalnie dla niego wiążące. Jednak brak podstaw prawnych regulujących działalność komisji utrudnia dość często zajęcie się sprawami o mobbing na poziomie zakładu pracy. Istniejąca luka w prawie powinna zostać usunięta przez ustawodawcę. Przepisy powinny wskazywać charakter prawny komisji antymobbingowej, sposób powoływania członków, najważniejsze zasady dotyczące procedury postępowania przed komisją, a także formę zakończenia jej prac.

Warto rozważyć możliwość poszerzenia udziału państwowego inspektora pracy i społecznego inspektora pracy w sprawach związanych z mobbingiem.

Podsumowując rozważania na temat mobbingu uznać należy, iż definicja mobbingu zawarta w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. wymaga zmiany. Powinna oddawać istotę zjawiska jako ciągłe naruszanie godności pracownika w miejscu pracy.

Przeciwdziałanie mobbingowi jest w interesie wszystkich: państwa, gospodarki, firm, pracodawców, pracowników, związków zawodowych i organizacji społecznych. Aby walczyć skutecznie z mobbingiem, należy zrozumieć jego charakter, przyczyny i skutki. W konsekwencji zapewne należy stworzyć rozwiązania prawne, które skutecznie będą wspomagały walkę z szykanami psychicznymi osób w miejscu ich pracy.

***Maria Kościńska***

Drugie zagadnienie z cyklu „**Pracujmy po ludzku**” będzie poświęcone dyskryminacji, nierównemu traktowaniu w miejscu pracy. Publikacja ukaże się w II kwartale 2020 roku.

## **Masz problem – skontaktuj się**

---

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”  
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24  
Maria Kościńska  
tel. 509 839 017  
[mkosci@solidarnosc.org.pl](mailto:mkosci@solidarnosc.org.pl)

**NIE ZOSTAWIAJ PROBLEMU – SAM SIĘ NIE ROZWIĄŻE!**