

Małgorzata Bialik

Zespół Szkół Budowlanych w Bydgoszczy
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy

MOBBING – SPECYFICZNY RODZAJ PRZEMOCY

MOBBING – A SPECIFIC TYPE OF VIOLENCE

Streszczenie: Celem niniejszego artykułu jest analiza zjawiska, jakim jest mobbing – jego cech charakterystycznych, rodzajów tego zjawiska, występujących faz, a także przedstawienie obowiązków pracodawcy w tym zakresie i możliwości ochrony prawnej ofiary mobbingu.

W tekście rozpatruje się pojęcie mobbingu w oparciu o źródła prawne i literaturę. Określone zostało źródło pochodzenia nazwy i przytoczone zostały jej definicje, stworzone przez badaczy. Opisano istotę mobbingu i jego cel, przedstawiono jego rodzaje i przyczyny występowania. Ponadto określono czynniki wpływające na rozwój mobbingu i fazy tego zjawiska. Skupiono się na cechach, jakimi charakteryzuje się mobber oraz predyspozycjach, jakie posiada zazwyczaj ofiara.

W artykule wskazano także na obowiązki ciążące na pracodawcy, związane z zapobieganiem temu zjawisku w podległym mu zakładzie pracy. Zwrócono uwagę na istotę wprowadzenia polityki antymobbingowej w każdej organizacji. Krótko przedstawione zostały regulacje prawne dotyczące zjawiska mobbingu. Określono także związek pomiędzy właściwą organizacją pracy i przeciwdziałaniem mobbingowi. Przedstawiono sposoby radzenia sobie z działaniami mobbingu przez ofiarę – zarówno psychologiczne, jak i społeczne. Ponadto opisano jakie ofiara mobbingu ma wyjścia z sytuacji terroru psychicznego i jak można udzielić jej pomocy.

Dokonano również analizy przepisów prawa, które stwierdzają odpowiedzialność za każdy przypadek mobbingu w miejscu pracy w stosunku do pracodawcy. Opisano środki prawne, jakie przysługują ofierze. Określono, jakie warunki musi spełnić pracownik, by zostać uznanym za ofiarę mobbingu przed sądem. Skupiono się na gwarancjach prawnych ochrony przed mobbingiem.

Celem głównym nadrzędnym niniejszego tekstu jest zwrócenie uwagi na ogrom problemu zjawiska mobbingu w stosunkach pracy (także wśród grona pedagogicznego), ze względu na niedoskonałość przepisów prawa oraz niski stan świadomości społecznej, co z kolei prowadzi do cierpienia jednostki i rosnącej liczby samobójstw spowodowanych nasileniem się tego zjawiska.

Słowa kluczowe: mobbing, przemoc psychiczna, prześladowanie.

Abstract: The aim of this article is to analyze the phenomenon of mobbing, its characteristics, types of this phenomenon, the phases that occur, as well as to present the obligations of the employer in this regard and the possibility of legal protection of the victim of mobbing.

The text considers the concept of mobbing based on legal sources and literature. In this chapter, the source of this name was identified and the definitions of mobbing created by many researchers

of the phenomenon were presented. The essence of mobbing and its purpose were described, the most characteristic features were defined, its types and reasons for its occurrence were presented. Moreover, factors influencing the development of mobbing and the phases of this phenomenon were determined. The focus was on the features of a mobber and the predispositions that a victim usually has.

The article also indicates the obligations incumbent on the employer related to the prevention of mobbing in the workplace he supervises. Attention was drawn to the essence of introducing an anti-mobbing policy in every organization. The legal regulations concerning mobbing are briefly presented. The relationship between the proper organization of work and counteracting mobbing was also determined. The methods of dealing with mobbing activities by the victim – both psychological and social – are presented. Moreover, it describes what a victim of mobbing has solutions to a situation of mental terror and how to help him.

An analysis of the legal provisions was also made, which stipulate liability for each case of mobbing in the workplace in relation to the employer. The legal remedies available to the victim are described. It was determined what conditions an employee must meet in order to be considered a victim of mobbing in court. The focus was on legal guarantees of protection against mobbing.

The main goal of this text is to draw attention to the enormity of the problem of mobbing in labor relations (also among the teaching staff), due to the imperfection of legal provisions and the low level of social awareness, which in turn leads to individual suffering and the increasing number of suicides caused by the intensification of this problem.

Keywords: mobbing, psychological violence, persecution.

Wprowadzenie

Z dyskryminacją i nietolerancją spotykamy się w swoim życiu wszędzie – zaczynając od rówieśniczego środowiska w piaskownicy, przez szkołę, uczelnię, po miejsce pracy. Już podczas procesu rekrutacji – rozmowy o pracę, możemy spotkać się z brakiem tolerancji i nierównym potraktowaniem. Każdy człowiek w swoim życiu poczuł się kiedyś potraktowany niesprawiedliwie, pokrzywdzony czy poniżony przez zachowanie drugiej osoby albo instytucji. Postawa nierównego traktowania mogła zostać wyrażona zarówno słowem, jak i gestem. Zjawiska dyskryminacji i nietolerancji dotyczyć mogą całych przedsiębiorstw, instytucji, branży, a także całych gospodarek.

W rozumieniu potocznym dyskryminacja jest niesprawiedliwym, mniej korzystnym traktowaniem danej osoby ze względu na jakąś cechę. Nie jest to uzasadnione żadnymi obiektywnymi przyczynami. Najczęściej opiera się na stereotypach wynikających z uprzedzeń i dotyczy określonej grupy osób, których charakteryzuje wspólna cecha, np. płeć, religia, wyznanie, pochodzenie, narodowość, niepełnosprawność, wiek, orientacja seksualna czy światopogląd.

Zasady równego traktowania znalazły swój wyraz w wielu artykułach Konstytucji, a zakaz dyskryminacji pojawia się w: Międzynarodowej konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej; Konwencji Narodów

Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet; Międzynarodowym pakcie praw obywatelskich i politycznych; Międzynarodowym pakcie praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych; Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności; Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

Skargi dotyczące naruszenia praw w nich zawartych mogą być rozpatrywane przez Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu. W polskim ustawodawstwie przepisy dotyczące równego traktowania i zakazujące dyskryminacji zawarto przede wszystkim w Kodeksie pracy oraz w Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, zwaną ustawą antydyskryminacyjną.

Pojęciem powiązanim z dyskryminacją i nierównym traktowaniem jest mobbing. Spotyka się w ostatnich latach z dużym zainteresowaniem. Pojęcie to poruszane jest najczęściej w literaturze naukowej takich dziedzin jak socjologia, psychologia, filozofia czy zarządzanie. Nie zostało bowiem jeszcze zbyt dokładnie rozpoznane w zakresie nauk prawa, tym bardziej prawa pracy, mimo że dobrami osobistymi najczęściej narażanymi w związku z zatrudnieniem są zdrowie i życie ludzkie, a samo pojęcie związane jest z stosunkami pracy. Środowisko związane z edukacją jest jednym z najbardziej dotkniętych przez działania mobbingu. Problem przemocy psychicznej dotyczy w tym przypadku nie tylko uczniów, ale też pracowników oświaty.

Mobbing uznawany jest za specyficzny rodzaj konfliktu w miejscu pracy, polegającym na naruszaniu praw danej jednostki, jej godności, nękanii tej osoby. To terror psychiczny, który niejednokrotnie sprawia, że pracownik rezygnuje z pracy w danym zakładzie pracy. Trwający miesiącami czy latami doprowadza do urazów psychicznych, przez które dana jednostka nie potrafi już odnaleźć się na rynku pracy.

W Polsce, bez wątplenia, na narastanie zjawisk patologicznych w środowisku pracy, a w tym zjawiska mobbingu, miały wpływ: kryzys ekonomiczny w ostatnich latach, przekształcenia ekonomiczno-prawne, przekształcenie gospodarki centralnie sterowanej w wolnorynkową. Jednak istotniejszym czynnikiem jest zarządzanie organizacją. Zarządzając każdym zakładem pracy, istotne jest bowiem humanitarne podejście do pracowników.

Przeprowadzane badania wskazują, że im wyższy stopień rozwoju społeczeństwa, tym większa jest liczba możliwych zagrożeń w stosunku do dóbr osobistych pracowników, a przez to większe znaczenie nabiera ochrona zatrudnionych przed mobbingiem. Istotne znaczenie ma wprowadzenie elastycznych instrumentów prawa, które stawiałyby pracownika w centrum interesów pracodawcy i które dbałyby nie tylko o interesy majątkowe zatrudnionych osób, ale przede wszystkim o ich życie, zdrowie, wolność i godność. Należałoby dokonać zmian nie tyl-

ko w Kodeksie pracy, ale także w przepisach prawa na gruncie prawa cywilnego, zbiorowego i indywidualnego prawa pracy.

Odpowiednie regulacje prawa dotyczące ochrony przed mobbingiem stać się mogą podstawą do zadbania o właściwą kondycję psychiczną i fizyczną społeczeństwa, co ma związek z zagwarantowaniem przez Konstytucję prawa do godności i wolności jednostki oraz rozwoju osobowości.

Należy jednak pamiętać, że sama zmiana przepisów prawa nie rozwiąże problemu związanego z występującym zjawiskiem mobbingu. Na jego istnienie ma bowiem wpływ wiele czynników, między innymi czynniki kulturowe, system wartości ludzi zamieszkujących dany kraj, czy obszar, a także osobowości tych osób.

Mobbing zjawiskiem patologicznym w miejscu pracy

Pojęcie „mobbing” pochodzi od angielskiego rzeczownika *mob*, oznaczającego „motłoch, tłum”, a także od czasownika *to mob*, który oznacza „zaczepiać kogoś, napadać, atakować”¹. Mobbingiem, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy są „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”².

Mobbing powszechnie określany jest jako nękanie, dokuczanie, trapienie, zachowania nieetyczne w stosunku do pracownika kierowane przez innego pracownika lub grupę składającą się z kilku pracowników. Działania te zwykle kierowane są przez osobę znajdującą się na wyższym stanowisku, nierzadko stanowisku kierowniczym, w stosunku do pracownika będącego niżej w hierarchii danej organizacji³. Zjawisko często staje się przyczyną „wypalenia zawodowego”. Pracownik przez długotrwały terror psychiczny traci poczucie własnej wartości⁴.

W literaturze prawa w Polsce mobbing określany jest jako prześladowanie, poprzez: „robienie przykrości, wyrządzanie krzywd, szykanowanie, gnębienie, drę-

¹ J.E. Karney, *Psychopedagogika pracy*, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, Warszawa 2007, s. 408.

² Kodeks pracy, Art. 94², paragraf 2.

³ M. Zych, *Mobbing w polskim prawie pracy*, Warszawa 2007, s. 18–19.

⁴ W. Słomski, *Człowiek wśród dylematów i wyzwań etycznych współczesności*, Warszawa 2009, s. 78–81.

czenie, trapienie, dokuczanie komuś, nie dawanie spokoju, wprowadzanie innej osoby w stan długotrwałego niepokoju, strachu i lęku”⁵.

Jako pierwszy omawiane zjawisko dostrzegł K. Lorenz. Miało to miejsce w latach 50. XX wieku. Obserwował on zachowania zwierząt w stosunku do innych jednostek. Zwracał szczególną uwagę na te, które wpływały na niekorzyść jednostki. Według Lorenza destrukcyjne zachowania miały na początku miejsce tylko w kontaktach między zwierzętami, później pojawiły się w działaniach pomiędzy ludźmi⁶.

Z kolei szwedzki lekarz Peter Heimann zauważył agresywne zachowania grupy osób w stosunku do danej jednostki. W swojej publikacji opisał przykład prześladowania jednego dziecka przez grupę rówieśników, w konsekwencji czego ofiara popełniła samobójstwo⁷.

Niemiecki psychiatra H. Leymann jako pierwszy zwrócił uwagę na mobbing w miejscu pracy. Badał on zależności jednostek i stosunki współpracujących ze sobą osób. Zwrócił szczególną uwagę na sytuacje, w których współpracownicy lub przełożeni szykanowali danego pracownika celem pozbycia się go z miejsca pracy. To właśnie ten badacz użył pojęcia „mobbing” w mowie potocznej i uznał, że „mobbing to wrogie, nieetyczne i systematycznie powtarzające się zachowanie wobec współpracowników”⁸.

Regina Talik z kolei zjawisko mobbingu uważa za terror psychiczny, mający miejsce w środowisku pracy. Jako jego cechy wymienia: nieżyczliwe, nieetyczne, konsekwentnie powtarzające się zachowanie w stosunku do jednego pracownika; dyskryminację, prześladowanie, szantażowanie. Wynikiem takich działań jest fakt, że osoby prześladowane czują, iż nie pasują do zespołu⁹.

Janina E. Karney w swojej pracy *Psychopedagogika pracy* określa mobbing jako proces, który trwa przez dłuższy czas, rozpoczyna się poprzez sytuację sprzyjającą wybuchowi konfliktu, narasta stopniowo i przybiera różne formy. Według tej badaczki mobbing ma na celu utrudnienie funkcjonowania zatrudnionego w zespole pracowników¹⁰.

⁵ W. Bańka, *Operacyjne kierowanie pracownikami w organizacjach*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007, s. 96.

⁶ A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing patologia zarządzania personelem*, wyd. Difin, Warszawa 2004, s. 7.

⁷ M. Zych, op. cit., s. 18–19.

⁸ J.E. Karney, op. cit., s. 409.

⁹ M.F. Hirigoyen, *Molestowanie w pracy*, PWE, Poznań 2003, s. 7–8.

¹⁰ J.E. Karney, op. cit., s. 409.

Barbara Grabowska uważa, że mobbing ma doprowadzić do wykluczenia danej jednostki z otoczenia poprzez: zadreżczenie jej, wyśmiewanie się z niej, szykanowanie przez współpracowników, podwładnych lub przez szefa. Nierzadko dochodzi do manipulowania, czy przedstawiania fałszywych dokumentów na temat tej osoby. Działania te sprawiają, że jednostka będąca ofiarą nie może wykonywać powierzonych jej zadań, staje się wyniszczona psychicznie. Według B. Grabowskiej zjawisko mobbingu godzi w reputację człowieka i w każdym przypadku ma emocjonalne podłoże¹¹.

Tadeusz Stalewski i Agata Bełchowska-Gebhardt we wspólnej pracy badawczej zjawisko mobbingu przedstawiają jako ciągle powtarzające się i długotrwałe nękanie pracownika przez innych współpracowników, niepoprawne i niezrozumiałe przez nękaną jednostkę. Działania osób stosujących mobbing wobec ofiary wywołują w niej poczucie bezsilności, sprawiają, że staje się ona odizolowana od reszty pracowników. Nasilający się z tego powodu stres powodować może w konsekwencji pojawienie się choroby psychicznej¹².

W. Okoń opisuje mobbing jako szantaż, szykanowanie pracownika, fizyczną i psychiczną przemoc dokonywaną przez współpracowników. Skutkiem działań mobbingu jest wykluczenie ofiary z życia społecznego i zespołu kolegów w miejscu pracy¹³.

W psychologii mobbing uznawany jest za ekstremalny rodzaj stresu w miejscu pracy. Jego cechą jest napięcie emocjonalne trwające długi okres czasu. Używa się tu też sformułowania „agresja w miejscu pracy” skierowana do jednostki lub grupy pracowników. Określana agresja to nieprzypadkowe działania, godzące w wolność osobistą pracownika. Wykracza ona poza zasady społeczne w wzajemnych relacjach i przyczynia się zarówno do psychicznej, jak i fizycznej szkody jednostki¹⁴. Podsumowując, celem mobbingu w miejscu pracy jest poniżenie i upokorzenie danej osoby, co prowadzić ma do rozstroju jej zdrowia i ustania stosunku pracy.

Literatura zachodnia przedstawia mobbing jako: „wrogie, nieetyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie, skierowane wobec jednej lub kilku osób, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne wyniszczenie pracownika”. Ten aspekt zdrowotny odróżnia mobbing od zwykłego konfliktu pomiędzy pracownikami w miejscu pracy. Ofiary mobbingu są bezradne i mają

¹¹ W. Słomski, op. cit., s. 219.

¹² A. Bełchowska-Gebhardt, T. Stalewski, op. cit., s. 7.

¹³ B. Grabowska, *Psychoterror w pracy, Jak zapobiegać i jak sobie radzić z mobbingiem*, wyd. Wielbłąd, Gdańsk 2003, s. 12.

¹⁴ R.D. Brinkmann, *Mobbing. Bullying. Bossing*, Heidelberg 1995, s. 11.

poczucie beznadziejności sytuacji, w której się znajdują. Takie oddziaływanie powoduje ogromny stres u jednostki, który staje się z biegiem czasu przyczyną rozmaitych dolegliwości¹⁵.

Cechy i przejawy mobbingu

Podstawową cechą mobbingu jest bezzasadność i bezpodstawność. Nie istnieją bowiem zwykle żadne istotne zarzuty wobec pracy wykonywanej przez ofiarę mobbingu. Nie ma więc racjonalnych przyczyn zachowań współpracowników wobec ofiary. Nierzadko ofiara jest pracownikiem ponadprzeciętnie pracowitym, zdolnym, wspaniale wywiązującym się ze swoich obowiązków, bardzo kreatywnym.

Działania związane z mobbingiem wymierzone są zazwyczaj w osobę wyizolowaną, która nie może sama się obronić. Pracownik taki nie może przerwać sam własnej izolacji.

Kolejną cechą jest fakt, że mobbing występuje w sferze zawodowej. Zjawisko to nie występuje w grupach, do których przynależność można sobie samemu wybrać, np. klub sportowy. W miejscu pracy nie można wybrać sobie współpracowników, nie tak łatwo też zmienić miejsce pracy.

Zjawisko mobbingu charakteryzuje się długotrwałym nękaniami pracownika, stałością i ciągłością w wykonywaniu tych działań. Celem jest pozostawienie ofiary samej w działaniu poprzez powstanie między środowiskiem a ofiarą bariery. Nierzadko też osoba nękająca manipuluje innymi pracownikami w taki sposób, aby odwrócili się od ofiary mobbingu. Posługuje się takimi środkami jak plotka, kłamstwo, spisek, czy podstęp, co destrukcyjnie oddziałuje na ofiarę i prowadzi do poważnych dla niej skutków zdrowotnych¹⁶.

Działanie mobbera (osoby stosującej mobbing) powoduje stres i frustrację u nękanego osoby, obniża jej poziom motywacji. To z kolei skutkuje nierzadko głębokim urazem psychicznym i prowadzi do tego, że niemożliwe staje się jej prawidłowe funkcjonowanie w grupie. W najgorszych przypadkach działania oprawcy są przyczyną depresji u ofiary, która może zakończyć się samobójstwem¹⁷.

¹⁵ A. Szeliga, *Psychospołeczny problem mobbingu*, „Policja”, 2009, nr 1, s. 61–64.

¹⁶ D. Zapf, H. Leymann, *Mobbing and victimization at work*, „The European Journal of Work and Organizational Psychology”, 1996, nr 2, s. 24.

¹⁷ J. M. Brzeziński, L. Cierpiałkowska, *Zdrowie i choroba: problemy teorii, diagnozy i praktyki*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2008, s. 69–74.

D. Zapf zauważył w swoich badaniach, że działania mobbera polegają na:

- izolacji danej osoby, wykluczeniu jej z grupy, unikaniu jej, nierozmawianiu z tą osobą;
- groźbach i agresji werbalnej, takich jak: poniżenie, krytyka, krzyk;
- ataku na sferę prywatną danej osoby i ośmieszaniu ofiary;
- przemocy fizycznej¹⁸.

Najczęstszą formą mobbingu jest rozpowszechnianie plotek, nieprawdziwych informacji na temat pracownika. Co interesujące, typowe cechy praktyk mobbingowych zaobserwować można w zależności od płci, wieku, statusu zawodowego i prestiżu pracy. Mężczyźni obrażani są w kontekście wykonywanych przez nich obowiązków w miejscu pracy, a kobiety w kontekście społecznym. Młodszym pracownikom zwracane są nieprzyjemne uwagi na temat pracy przez nich wykonywanej, starszym z kolei odbiera się dotychczas wykonywane zadania. Na temat pracowników fizycznych drwi się, urzędnikom odbierane są zadania. Osoby wykonujące w danej organizacji czynności o niewielkim wpływie nierzadko są w centrum drwin, a osoby wykonujące zadania o dużym znaczeniu dla organizacji dyskryminowane są ze względu na zatajanie przed nimi ważnych informacji. Badania wykazują jednak, że najczęstszymi plotkami rozpowszechnianymi przez tak zwanych mobberów jest choroba psychiczną i uzależnienie ofiary od alkoholu¹⁹.

Heinz Leymann wyodrębnił najczęstsze praktyki mobbingowe, które podzielił na pięć grup. Do pierwszej z grup zaliczył działania utrudniające przebieg komunikacji między zatrudnionymi w jednym miejscu pracy. Mobber ciągle przerywa ofierze podczas wypowiedzania się i nie pozwala jej wypowiedzieć własnego zdania, a gdy ta już zabierze głos – przekrzykuje ją. W sposób negatywny ocenia wykonywaną przez ofiarę pracę i krytykuje jej życie prywatne. Prześladowca poniża i obraża swoją ofiarę, nierzadko też dopuszcza się szantażu. Ofiara w konsekwencji przestaje czuć się bezpiecznie nie tylko w miejscu pracy, ale też w swoim domu.

Druga grupa składa się z działań mających na celu zakłócić relacje społeczne ofiary mobbingu. Mobber działa tak, by odizolować ofiarę od współpracowników poprzez przeniesienie pracownika do innego pokoju, zabronienie współpracownikom kontaktów z nią. Nękaną jest traktowany jak powietrze i wykluczony z grupy.

Do grupy trzeciej zalicza się działania mające na celu zaburzenie odbioru społecznego nękaną osoby. Polegają na rozgłaszaniu plotek, wyśmiewaniu się

¹⁸ D. Zapf, H. Leymann, op. cit., 1996, nr 2, s. 24.

¹⁹ B. Meschkutat, M. Stackelbeck, G. Langenhoff, *Der Mobbing Report. Repräsentativstudie für die Bundesrepublik*, Bremershaven, 2002, s. 23–32.

z poglądów politycznych, wyznania religijnego, pochodzenia, wieku, orientacji seksualnej, życia prywatnego ofiary. Nierzadko dochodzi do sytuacji, w których prześladowca naśladuje sposób wypowiedania się, ruchy, sposób chodzenia nękanego. Zleca się mu poniżające prace, źle ocenia jego zaangażowanie, podważa wszystkie jego decyzje. Mobber doradza ofierze wykonanie badań psychiatrycznych, by podważyć jej godność osobistą.

Czwarta grupa składa się z takich działań, które mają na celu dyskryminację ofiary i pogorszenie jej pozycji poprzez pozbawienie wcześniej przydzielonych zadań lub przydzielanie bezsensownych prac poniżej jej umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia. Wszelkie decyzje nękanego są podważane. Często też dochodzi do przymuszenia ofiary do wyczerpującej pracy bez zapewnienia godziwego wynagrodzenia za jej wykonanie.

Do ostatniej, piątej grupy zaliczane jest najgroźniejsze stadium mobbingu, najbardziej drastyczne. Mobber przymusza ofiarę do wykonywania prac zagrażających jej zdrowiu i życiu, odgrażając się niejednokrotnie użyciem przemocy wobec niej, zakłócając jej spokój i poczucie bezpieczeństwa. W tej grupie znajdują się także zachowania o podłożu seksualnym²⁰.

Mobbingowany pracownik (ofiara mobbingu) walczy o zachowanie godności i przez większą część czasu pracy traci energię na potwierdzenie swojej roli w zespole pracowników, jak i na utrzymanie swojego statusu społecznego. Osoba taka jest odizolowana, nie ma dostępu do informacji, traci cel działania. Żyjąc w długotrwałym stresie, przy zaburzonym wizerunku własnym pojawiają się objawy, takie jak bóle głowy, schorzenia zatok, problemy układu trawiennego, przekształcające się z czasem w choroby przewlekłe²¹.

Wymienione cechy nazywane są przez badaczy taktykami stosowanymi w celu upokorzenia ofiary i wyznacznikami mobbingu. Działania te mogą prowadzić do samobójstwa ofiary mobbingu ze względu na ciągłe nękanie i nadużycia fizyczne.

Rodzaje zjawiska mobbingu i jego fazy

W literaturze przedmiotu rozróżniane są trzy rodzaje mobbingu w miejscu pracy:

- poziomy,
- pionowy,
- pochyły.

²⁰ M. Chakowski, *Mobbing. Aspekty prawne*, Bydgoszcz–Warszawa 2005, s. 46–65.

²¹ W. Cieślak, J. Stelina, *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra”, 2003, nr 9–10, s. 73.

Z poziomym rodzajem mobbingu spotykamy się, kiedy pracownik działa przeciwko innemu pracownikowi. Zwykle powodem jest zazdrość o stanowisko, pozycję w firmie lub wykształcenie. Cech tego rodzaju mobbingu należy doszukiwać się w zachowaniu mobbera: zatajaniu informacji; nerwowych reakcjach na wykonywanie pracy za innego pracownika; osobistej wrogości; wyładowaniu niechęci do słabszych społecznie, np. do niepełnosprawnych; wyborze na ofiarę osoby ze względu na jej „inność”, np. płeć, religię, rasę, nawyki²².

Pionowy mobbing polega na prowadzeniu działań przez podwładnego w stosunku do kierownika. W tej sytuacji przełożony jest nękanym i kompromitowanym wśród innych. Sprzyja temu zatrudnienie młodego kierownika w grupie zżytych pracowników. Często nie wykonują oni jego poleceń, starają się go ośmieszyć, krytykują przed zwierzchnikami. Nierzadko celem jest zajęcie stanowiska przełożonego, a służyć mają temu: psucie opinii na temat przełożonego, autorytarny i obraźliwy styl bycia podwładnego. Inaczej o mobbingu pionowym mówi się „mobbing z dołu”²³.

Mobbing pochyły ma miejsce w sytuacji, gdy działania przeciwko podwładnemu kieruje przełożony bądź kierownik. To najczęściej spotykana forma. Jego przyczynami mogą być: antypatia; lęk przed utratą reputacji; chęć dyscyplinowania pracowników, strach przed intrygami pracowników; lęk przed utratą autorytetu i władzy w firmie; obawa, że pracownik zajmie stanowisko przełożonego; czerpanie satysfakcji ze zdenerwowania i strachu innych; czy też obawa, że pracownicy zaczną leniuchować, nie będąc dostatecznie popędzani. W związku z sytuacją, jaka ma miejsce na rynku pracy (dużym bezrobociem) pracownicy godzą się na wszystko, by tylko utrzymać swoje miejsce pracy²⁴.

Zdarza się również tak, że mobbing inicjowany jest przez kierownictwo. Przełożony sieje niezgodę wśród podwładnych, by pracownicy mający własne zdanie „trzymał język za zębami”²⁵.

Inny podział wyróżnia mobbing czynny i bierny. Ten pierwszy ma miejsce, kiedy pracownik obarczany jest dużą odpowiedzialnością, przy jednoczesnym braku możliwości podejmowania decyzji. Czuje się zagrożony. Z kolei w sytuacji, gdy pracownik nie dostaje nowych zadań i czuje się lekceważony, mamy do czynienia z mobbingiem biernym²⁶.

²² B. Zuschlag, *Mobbing. Schikane am Arbeitsplatz*, “Verlag für Angewandte Psychologie” 2001, s. 124–145.

²³ Ibidem.

²⁴ S.M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007, s. 146.

²⁵ J.E. Karney, op. cit., s. 410.

²⁶ A. Jachnis, *Psychologia organizacji, wyd. Difin*, Warszawa 2008, s. 87–92.

Czynnikami, które sprzyjają powstaniu zjawiska mobbingu w danej organizacji, są:

- czynniki działalności organizacji, jak np. zła struktura organizacji;
- czynniki osobiste, takie jak zazdrość, nieżyczliwość, zawiść, chciwość, brak kompetencji zatrudnionych;
- czynniki makrospołeczne, np. korupcja, bezrobocie, przekraczanie uprawnień przez kierownictwo²⁷.

Przyczyny mobbingu wynikać mogą z cech osobowości pracowników. Często ma to też związek z złym zarządzaniem – ludzie zatrudnieni w danym przedsiębiorstwie traktowani są w sposób instrumentalny. Pracodawca niejednokrotnie tworzy w danej placówce atmosferę strachu i zagrożenia. Inną przyczyną może być tolerowanie przez kierownictwo nepotyzmu, niekompetencji pracowników, działań na szkodę pracodawcy, ale i nieumiejętne rozwiązywanie konfliktów. Niektórzy upatrują przyczyn powstania tego zjawiska we wzroście przestępczości, zubożeniu społeczeństwa, migracjach ludności, a nawet obniżeniu poziomu nauczania. Pojedyncze czynniki rzadko kiedy odgrywają jedyną rolę w powstaniu zjawiska mobbingu w danej organizacji²⁸.

Większość badaczy rozróżnia pięć faz przebiegu mobbingu. Pierwsza z nich rozpoczyna się wraz z pojawieniem się konfliktu między pracownikami. W normalnym toku konflikt taki jest łagodzony, spór uspokaja się, a pracownicy przepraszają się wzajemnie. Jeśli jednak taka sytuacja nie ma miejsca, konflikt narasta, pomiędzy pracownikami wyczuwa się nerwowość i agresję, są poirytowani i źli, konflikt przeradza się w mobbing. Ofiara szuka poparcia swojego zdania, odczuwa strach i niepokój, chciałaby sama rozwiązać konflikt, lecz czuje, że nie ma na to wystarczająco dużo siły²⁹.

Druga z faz charakteryzuje się koniecznością samoobrony. Znacznie wzrasta niepewność osób biorących udział w konflikcie, co do ich pozycji w firmie. Nierzadko czas spędzany w pracy wykorzystywany jest na rozwiązywanie sporu. W związku z nasilającym się stresem, rośnie napięcie.

Faza trzecia to eskalacja konfliktu. W tej fazie ofiara, poprzez działania prześladowcy, traci zaufanie u kolegów z pracy. Fakt, że pozostaje sama, ciągły niepokój i brak akceptacji sprawia, że zaczyna popełniać błędy. Uwaga innych skupia się tylko na niej, znów jest atakowana, a w konsekwencji wykluczona z grupy pracowników. W związku z dużym obciążeniem psychicznym i popełnianymi błędami

²⁷ H. Szewczyk, *Mobbing w stosunkach pracy, Zagadnienia prawne*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2012, s. 20.

²⁸ J.E. Karney, op. cit., s. 410.

²⁹ S. M. Litzke, H. Schuh, op. cit., s. 136.

w trakcie wykonywania zadań, przełożony zaczyna traktować tego pracownika, jako zakłócającego tok pracy organizacji. Zostaje przeniesiony do innego działu w organizacji. Ciągły stres doprowadza prześladowanego do poważnych chorób.

Czwarta z faz polega na stawianiu błędnych diagnoz lekarskich i psychologicznych wobec pokrzywdzonego. Lekarze nie posiadają dostatecznej wiedzy, by wiązać zachorowanie z problemami mającymi miejsce w zakładzie pracy pacjenta. Nie mają pojęcia, że to one są czynnikiem do powstania występujących zaburzeń. Na tym etapie lekarz może zdiagnozować u pracownika będącego ofiarą lub depresję i wyczerpanie zawodowe.

W końcowej, piątej fazie ofiara jest wykluczona z grupy pracowniczej, pozostaje na uboczu, a mimo to nadal trwa w danym zakładzie pracy. Skutkiem tego jest niejednokrotnie długoterminowe zwolnienie lekarskie czy też wypowiedzenie umowy o pracę. Taki pracownik uciec może się do najgorszych rozwiązań – stosowania przemocy lub do samobójstwa³⁰.

Osoba, która doświadczyła wszystkich faz mobbingu w miejscu pracy, nabywa schorzeń określanych przez specjalistów jako stany lękowe i posttraumatyczne. Taki człowiek ma problemy w komunikacji międzyludzkiej i niską samoocenę, denerwuje się bardzo szybko i staje się przewrażliwiony na najprostsze problemy życia. Ofiara mobbingu żyje w niepokoju, strachu i lęku.

Należy pamiętać, że mobbing nie musi przebiegać przez wszystkie z wymienionych faz³¹.

Mobberzy i ich ofiary

Badania zjawiska mobbingu wskazują na to, że najczęściej prześladowane są kobiety między trzydziestym a czterdziestym rokiem życia. W 12% działań mobbingu dokonuje cały zespół pracowników, w 34% przypadków działań tych dokonuje jedna osoba, a w 43% sprawcami są dwie do czterech osób³².

Co interesujące, o działaniach kierowanych w stosunku do ofiary wie 96% współpracowników. Tylko 11% staje po stronie osoby pokrzywdzonej, reszta zgadza się z wdrożeniem przemocy fizycznej wobec niej, ze względu na jej „dziwność”³³.

³⁰ I. Schield, A. Heeren, *Mobbing: Konflikteskalation am Arbeitsplatz*, Munchen, Hampp 2001, s. 111.

³¹ H. Leymann, op. cit., s. 115–118.

³² B. Hołyst, *Patologia w miejscu pracy*, „Prokuratura i Prawo”, 2004, nr 1, s. 10.

³³ B. Maciejewska, *Terrorysty w biurze*, „Newsweek Polska”, 2002, nr 2, s. 72.

Badania przeprowadzone przez B. Meschkutat, M. Stackelbeck, G. Landenhoff wykazały, że 60 % ofiar mobbingu uważa, iż było prześladowanych z powodu wyrażania krytyki, która nie była pożądana w ich miejscu pracy. 58% stwierdziło, że spowodowane to było zazdrością i upatrywaniem w nich konkurencji. 40% odpowiadających uważa, że przyczyna mobbingu to napięcia między nimi a mobberami. 37% badanych stwierdziło, że prześladowano ich ze względu na dużą efektywność pracy przez nich wykonywanej. Z kolei 23% ofiar mobbingu jako powód podało słabe osiągnięcia w pracy. Inne podawane przez badanych przypuszczalne przyczyny zachowań to: wygląd, płeć, krótki okres zatrudnienia w organizacji.

Badania te ukazały również, że: w 38% przypadków prześladowcami byli przełożeni; koledzy z pracy ofiary dołączali do przełożonych w 13% przypadków mobbingu; w 2% mobberami byli podlegli pracownicy. 22% przypadków to mobbing z udziałem jednego oprawcy, a 22% z udziałem grupy współpracowników³⁴.

Zwykle ofiarami mobbingu są osoby posiadające inną cechę niż większość. Bywają nimi nowozatrudnieni pracownicy, osoby łatwo irytujące się, niepotrafiące bronić swoich interesów czy tracący panowanie nad sytuacją. Działań mobbingowych często doświadczają kobiety pracujące na typowo męskich stanowiskach i mężczyźni wykonujący typowo kobiece zawody. Stają się oni obiektem drwin, złośliwych wypowiedzi, doznają przykrości i utrudnień w wykonywaniu obowiązków. Niska samoocena, występowanie depresji i natężenie stanów lękowych to cechy charakterystyczne dla ofiar mobbingu³⁵.

Na przełomie lat 2002–2003 badania nad zjawiskiem mobbingu przeprowadził Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego pod kierownictwem pani profesor Danuty Zalewskiej. Badania przeprowadzono na grupie 243 osób metodą sondażu. Wykazały, że najczęściej ofiarami mobbingu są osoby zatrudnione w firmach usługowych na podstawie umów na czas nieokreślony. Spośród działań, które miały miejsce wobec tych osób, wymieniono: unikanie rozmów z prześladowanym, przerywanie mu wypowiedzi, rozpowszechnianie o tej osobie negatywnych opinii, zlecanie prac bezsensownych, przydzielanie zbyt trudnych zadań i zbyt wielu zadań. Większość badanych stwierdziła, że sytuacja ta miała miejsce przez ponad rok, a 20% badanych trwało w niej przez okres dłuższy niż pięć lat. Mobberami były osoby mające wysokie mniemanie na swój temat, nietolerujące żadnej krytyki, nieufające nikomu. Miały one wpływ na innych współpracowników i wymuszały określone czynności wobec upatrzonych ofiar. Częściej ofiarami bywały kobiety niż mężczyźni.

Ofiary niekiedy same stwarzały warunki, by zostać odrzuconym przez grupę. Nie posiadały bowiem odpowiedniej wiedzy do wykonywania powierzonych za-

³⁴ A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, op. cit., Warszawa 2004, s. 11–19.

³⁵ J.E. Karey, *Psychopedagogika pracy*, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, Warszawa 2007, s. 411.

dań, wykonywały pracę nieefektywnie. Miały problem z komunikacją, brakowało im pewności siebie, miały niskie poczucie własnej wartości i ciągłe wahania nastroju. To często ludzie lubiący analizować każdą trudność wynikającą z pracy³⁶. Do grupy narażonej na działania mobbingu należą samotne kobiety, rozwiedzione, kobiety w ciąży i te mieszkające z rodzicami. Najczęściej nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, samotnie wychowują dzieci, nierzadko odrzucają propozycje seksualne kolegów z pracy.

Do kolejnej grupy wysokiego ryzyka należą młodzi ludzie, mający wysokie wykształcenie i odbywający wcześniej staż w innym kraju, znający języki obce. Ich kwalifikacje poddawane są pod wątpliwość przez współpracowników. Osoby takie stanowią zagrożenie dla kolegów usytuowanych na wyższych stanowiskach. Odejścia z pracy wymusza się jednak także na pracownikach po pięćdziesiątym roku życia, gdyż nie odpowiadają wizerunkowi młodej, energicznej załogi firmy. Jak wcześniej wspomniano, pracownicy odróżniający się od innych, najczęściej stają się ofiarami mobbingu. Przyczyną do podjęcia działań wobec nich jest nie tylko odmienna narodowość, wyznanie religijne, poglądy polityczne, orientacja seksualna, ale i wyróżniający się ubiór, rozbieżny od mobbera stosunek do pracy i zbyt duże zaangażowanie w wykonywane obowiązki³⁷.

Nowi pracownicy postrzegani są przez mobberów jako wrogowie im zagrażający. Szczególnymi cechami mobbera są umiejętność manipulacji innymi pracownikami, wpływanie na ich emocje i wykorzystywanie ich słabości. Zwykle to osoby mające nieposzlakowaną opinię u przełożonych. Prześladowca przekonuje współpracowników o niewydajności ofiary, wywołując negatywne nastawienie do jej osoby. Sam przy tym dowartościowuje się, jest akceptowany i posiada władzę. Popełnia błędy, które przypisuje swoim ofiarom³⁸.

Skutki mobbingu

Skutki mobbingu, jakie dotyczą ofiarę można podzielić na trzy rodzaje:

- skutki dla organizacji;
- skutki dla ofiary i jej rodziny;
- skutki społeczne.

³⁶ S.M. Litzke, H. Schuh, op. cit., s. 147–149.

³⁷ A. Mościcka, D. Merecz, *Jak radzić sobie z agresją w miejscu pracy?*, Instytut Pracy, Łódź 2002, s. 16–22.

³⁸ A. Brytek, *Fenomen mobbingu: czyli przemoc psychiczna w środowisku pracy*, „Niebieska Linia”, nr 4, 2004, s. 26.

Poprzez działanie mobbera ofiara błędnie wykonuje powierzone jej zadania i przebywa na częstych, długookresowych zwolnieniach lekarskich, co prowadzi do obniżenia wydajności i do wzrostu kosztów dodatkowych ponoszonych przez zakład pracy³⁹.

Dochodzi do zwolnień, co sprawia, że należy przeprowadzać nowe rekrutacje i doszkalać pracowników. Pracownicy, zanim zostaną zwolnieni, pracują mniej wydajnie, przez co firma traci na wizerunku. Nie należy zapomnieć także o wypłacanych odszkodowaniach w stosunku do osób poszkodowanych zjawiskiem mobbingu, będących dużym kosztem dla organizacji⁴⁰. Często kosztem, który ponosi organizacja, jest także zmiana jej wizerunku na zewnątrz. Jednostki spoza danej firmy dowiadują się o sytuacji, jaka ma miejsce w danym zakładzie pracy. Niekiedy od samej ofiary, która dokładnie przedstawia swoje odczucia⁴¹.

Ofiara odbiera siebie samą jako osobę bezwartościową. Zatraca umiejętność podejmowania zadań nie tylko zawodowych, ale i życiowych. Nie potrafi nawiązać kontaktu z innym człowiekiem w miejscu pracy ani podtrzymać wcześniejszych relacji. Osoba ta nie potrafi się postawić, jest zaniepokojona i bezradna. Nierzadko u ofiar rodzi się agresja spowodowana nieradzeniem sobie z zaistniałą sytuacją. Często pojawia choroba psychiczna⁴².

Badacze dowiedli, że nadmierny stres oddziałuje na sześć układów organizmu ludzkiego. Jest przyczyną bólów głowy, uzależnień, zaburzeń koncentracji i wagi, bezsenności – oddziałując na układ nerwowy. Powoduje depresję, nerwice, zaburzenia psychiczne i schizofrenię. W układzie krążenia sieje spustoszenie, powodując zawały, udary, zawroty głowy, zasłabnięcia i nadciśnienie. Niszczy także układ pokarmowy, powodując zaparcia, biegunki, nudności, wrzody żołądka i zespół jelita nadwrażliwego. Oddziałując na układ hormonalny, powoduje otyłość, zaburzenia przemiany materii, cukrzycę, oziębłość płciową, impotencję, zaburzenia pracy tarczycy, zaburzenia miesiączkowania. W układzie immunologicznym: choroby skóry, alergie, infekcje i jest przyczyną nowotworów. Z kolei oddziałując na układ kostny, powoduje bóle mięśni karku, kręgosłupa lędźwiowo-krzyżowego i barków⁴³.

³⁹ D. Rode, *Mobbing jako zjawisko negatywności wpływu społecznego*, Kolokwia Psychologiczne, Państwowa Akademia Nauk, Warszawa 2001, s. 71.

⁴⁰ J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 233–235.

⁴¹ R. Talik, *Mobbing – terror psychiczny w miejscu pracy*, „Portowiec”, 2002, nr 14, s. 2.

⁴² D. Rode, op. cit., s. 18.

⁴³ B. Dudek, *Stres jako czynnik zmniejszający efektywność i niezawodność w pracy*, Łódź 2003, s. 110–112.

W wyniku przeprowadzonych badań przez Międzynarodową Organizację Pracy i World Health Organization stwierdzono, że mobbing stanowi jedną z głównych przyczyn zaburzeń psychicznych osób pozostających w stosunku pracy, prowadzi do ciężkich depresji i prób samobójczych⁴⁴.

W rodzinach ofiar mobbingu także odczuwane są jego skutki. Złe relacje w pracy z reguły przenoszone są na grunt rodzinny i zauważalne w konfliktach. Ponadto sytuacja materialna rodziny prześladowanego często pogarsza się. Zaobserwować można także negatywny wpływ na dzieci mobbowanego, a nawet doprowadzić do rozpadu rodziny⁴⁵.

Szkodliwy wpływ mobbingu dla społeczeństwa przejawia się w relacjach międzyludzkich nacechowanych agresją. Ofiara staje się odizolowana od społeczeństwa i nie potrafi dostosować się do panujących warunków, często udając się w efekcie na bezrobocie⁴⁶.

Mobbing dostarcza dla społeczeństwa kosztów związanych z leczeniem szpitalnym, rehabilitacją i lekami, świadczeniami społecznymi wypłacanymi przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz procesami sądowymi⁴⁷.

Bez wątplenia pozostaje fakt, że jeśli dochodzi między pracownikami do praktyk mobbingu, kierownictwo powinno zainterweniować. Dobry kierownik powinien szybko dostrzec, że jego podwładny jest prześladowany i w porę zareagować.

Kolejne rozdziały niniejszej pracy opisują obowiązki pracodawcy w przypadku wystąpienia zjawiska mobbingu wśród podległych mu pracowników oraz sposoby przeciwdziałania nękanii podwładnych. Pomocne są przepisy prawa w Polsce, jak i prawa międzynarodowego.

Obowiązki pracodawcy w przepisach prawa w Polsce

Artykuł 94³ Kodeksu pracy stanowi, że konsekwencje prawne mobbingu ponosi wyłącznie pracodawca. Jest on zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi. Ofiary mobbingu z kolei mają, przyznane przez ustawodawcę, prawo do roszczenia o odszkodowanie bądź zadośćuczynienie⁴⁸.

Z ustalonego przepisami prawa powszechnego obowiązku pracodawcy dbałości o dobro podwładnych, wynika że pracodawca powinien troszczyć się o zdro-

⁴⁴ M. Żemigąła, *Czynniki stresu w zarządzaniu firmą*, „Bezpieczeństwo Pracy”, 2007, nr 3, s. 5–7.

⁴⁵ J. Marciniak, *Mobbing...*, op. cit., s. 118–122.

⁴⁶ D. Rode, op. cit., s. 21–23.

⁴⁷ H. Szewczyk, *Mobbing...*, op. cit., s. 36–37.

⁴⁸ Kodeks Pracy.

wie i życie pracowników, jak i o zachowanie przez nich godności. Ma obowiązek ochrony pracowników przed niebezpieczeństwem utraty zdrowia i życia w miejscu pracy⁴⁹. Innymi, z punktu widzenia mobbingu istotnymi obowiązkami pracodawcy, są: przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu, przeciwdziałanie dyskryminacji i obowiązek współdziałania stron stosunku pracy w dążeniu do wspólnego celu – realizacji zadań⁵⁰.

Kodeks pracy stanowi, że „pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi”. Oznacza to powstrzymanie się od zastraszania i nękania zatrudnionych, jak i stworzenie odpowiednich warunków, w których pracownicy nie będą narażeni na działania mobbingowe ze strony kolegów z pracy, a nawet kontrahentów firmy⁵¹.

Pozwalając na istnienie sprzyjającej mobbingowi atmosferze pracy oraz nie przeciwdziałając mobbingowi pracodawca ponosi odpowiedzialność. Wiąże się to z obowiązkiem podejmowania czynności zapobiegających powstawaniu mobbingu w miejscu pracy, obowiązkiem eliminacji zjawiska mobbingu i zakazem stosowania mobbingu ze strony pracodawcy⁵². Tolerowanie przez pracodawcę takich działań na terenie firmy może być uznawane za współdziałanie, a pracodawca będzie zmuszony ponieść za to konsekwencje⁵³.

Szef ma obowiązek udzielenia pomocy nękanemu osobie i wyciągnięcia konsekwencji wobec mobbera. Często okazuje się, że potrzebna jest zmiana organizacji pracy i zmiana zarządzania kadrami⁵⁴.

Zgodnie z paragrafami 3 i 4 artykułu 94³ Kodeksu pracy zatrudnione osoby o każdym przypadku mobbingu powinni zawiadomić pracodawcę⁵⁵. Przełożony, na wniosek pracownika, powinien przenieść poszkodowanego na inne stanowisko pracy. W stosunku do prześladowcy pracodawca może zastosować ostrzeżenie, pouczenie, karę porządkową, karę dyscyplinarną, przeniesienie na inne stanowisko pracy lub też zwolnienie. Pracodawca może żądać odszkodowania od mobbera, jeżeli jego działania wyrządzą szkodę. Odszkodowanie dla nękanego dochodzone jest wyłącznie od pracodawcy. Pracodawca z kolei występuje z roz-

⁴⁹ H. Otto, *Arbeitsrecht*, Berlin 2008, s. 267.

⁵⁰ M.T. Romer, *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy”, 2005, nr 12, s. 3.

⁵¹ H. Szewczyk, *Pracodawczy obowiązek dbałości o dobro pracownika*, „Państwo i Prawo”, nr 11, 2007, s. 69.

⁵² K.W. Baran, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 340.

⁵³ W. Cieślak, J. Stelina, op. cit., s. 80.

⁵⁴ A. Abramowska, M. Nałęcz, *Prawna regulacja mobbingu*, „Monitor Prawa Pracy”, 2004, nr 7, s. 182.

⁵⁵ Kodeks pracy.

czeniu zwrotnym wobec osoby mobbera, o czym mówi art. 441 par. 3 Kodeksu cywilnego⁵⁶ w związku z art. 300 Kodeksu pracy.

Przeciwdziałanie mobbingowi poprzez wprowadzenie właściwej organizacji pracy

Formami zwalczania mobbingu są bez wątpienia: dobra organizacja pracy danego przedsiębiorstwa, właściwe zarządzanie zasobami ludzkimi, odpowiednia polityka firmy, właściwa komunikacja wewnątrz firmy, jasna procedura przyznawania awansów i umiejętne rozwiązywanie konfliktów. Konieczne jest wykluczenie z kierownictwa osób toksycznych, które nie są życzliwe innym pracownikom i cechują się nadmierną żądzą władzy. Aby zapobiegać mobbingowi, należałoby promować w każdej organizacji pozytywne wzorce i postawę wzajemnej tolerancji, stworzyć taką atmosferę pracy, by zatrudnieni udzielali sobie wzajemnie wsparcia i szanowali się. Przełożony ma obowiązek powiadomić publicznie, że mobbing i molestowanie seksualne nie będą w przedsiębiorstwie tolerowane. Dlatego tak ważne jest, by pracodawca prowadził aktywną politykę antymobbingową⁵⁷.

Bez wątpienia istotne jest wprowadzenie w organizacji regulaminu pracy zawierającego regulację spraw mobbingu albo też wprowadzenie dodatkowego zarządzenia, które zwane jest polityką antymobbingową firmy. Ponadto pracodawca powinien podkreślić, że nie wyraża zgody na istnienie jakichkolwiek przejawów działań mobbingu w jego firmie i tym działaniom zapobiegać. Wprowadzenie w organizacji polityki antymobbingowej powinno opierać się na: przygotowaniu spisu zachowań uznawanych za przejawy mobbingu; wyznaczeniu osoby, do której nękanie mógłby się zwrócić ze swoim problemem; zapewnieniu wsparcia ofierze mobbingu i ukaraniu mobbera. Ponadto istotna jest w tym przypadku szybkość działania, poufność oraz bezstronne wysłuchanie stron. Nierzadko też konieczna będzie pomoc z zewnątrz przedsiębiorstwa, która powinna zostać zapewniona przez pracodawcę⁵⁸.

W przedsiębiorstwie należałoby wdrożyć system kontroli antymobbingowej, która na celu ma zapobieganie mobbingowi, wykrywanie go w wczesnym stadium, analizowanie przyczyn i ukaranie sprawcy. Wiąże się to z przeprowadzaniem co pewien okres czasu szkoleń w zakresie tego zjawiska, ankiet, sondaży i wprowadzaniem rozwiązań systemowych. Wśród rozwiązań systemowych wy-

⁵⁶ Kodeks cywilny.

⁵⁷ A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, op. cit., s. 52.

⁵⁸ Ch. Maslach, M. P. Leiter, *Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*, Warszawa 2010, s. 176–179.

mienić należy wprowadzenie wewnętrznych procedur przeciwdziałania mobbingowi, wprowadzenie funkcji rzecznika pracowników lub mediatora oraz programu terapeutycznego. Należy pomyśleć także o udoskonaleniu procesu rekrutacji, podczas którego sprawdzić można cechy charakteru kandydata na dane stanowisko pracy⁵⁹.

Działanie pracodawcy nie może pominąć organizowania dyskusji, treningów antymobbingowych i rozpowszechniania informacji na temat negatywnych skutków zjawiska mobbingu. Są to środki prewencji, które może zastosować kadra zarządzająca danym przedsiębiorstwem. Jeśli jednak mobbing ma już miejsce w zakładzie pracy, należałoby przeprowadzić postępowanie wyjaśniające z udziałem przedstawicieli związków zawodowych, mediatora, psychologa, jeśli to konieczne – lekarza i inspekcji pracy. Konieczna wtedy staje się także pomoc prawna dla ofiary mobbingu oraz wyciągnięcie konsekwencji w stosunku do sprawcy⁶⁰.

Pracodawca powinien rozdzielić osoby będące ze sobą w konflikcie, wesprzeć ofiarę i udzielić jej rekompensaty. Rekompensatą może być: zadbanie o to, by nękana osoba mogła nadrobić zaistniałe zaległości w pracy, rozwijać się zawodowo; udzielenie ofierze płatnego urlopu na podratowanie zdrowia. Miłe byłyby też oficjalne przeprosiny ze strony przełożonych. Pracodawca powinien uruchomić program zdrowotny prowadzący do poprawy stanu psychicznego ofiary. Kierownictwo musi podkreślić, że uznaje mobbing za zjawisko negatywne i za każdym razem ukarać sprawcę. W sytuacji potwierdzenia mobbingu należałoby zwolnić mobbera z pracy. Istotne jest podjęcie kroków prawnych i pozaprawnych zapobiegających powtórzeniu się takich przypadków w przyszłości⁶¹.

W Polsce tylko nieliczni pracodawcy stosują procedury antymobbingowe.

Uregulowania prawne związane ze zjawiskiem mobbingu

Godność ludzka jest jednym z najważniejszych praw człowieka. Stosowanie mobbingu wobec innego człowieka pozbawia go godności, zdrowia, wolności, a niekiedy prowadzi do utraty życia. W tym podrozdziale omówiono regulacje prawne obowiązujące w Polsce, Unii Europejskiej, ale też zawarte w prawie międzynarodowym, mające wpływ na przeciwdziałanie mobbingowi.

⁵⁹ Ibidem, s. 179.

⁶⁰ www.opzz.org.pl, (dostęp: 8.08.2017 r.).

⁶¹ A. Sobczyk, D. Dorre-Nowak, *Przeciwdziałanie mobbingowi*, „Monitor Prawa Pracy”, 2006, nr 10, s. 520–522.

Mobbing w polskim prawie

Najważniejszym aktem prawnym Rzeczypospolitej Polskiej jest Konstytucja z 2 kwietnia 1997 r. To właśnie zgodnie z tą ustawą zasadniczą godność ludzka jest podstawowym źródłem wolności i praw socjalnych każdego pracownika. Zakaz jej naruszania w stosunku do innego człowieka ma charakter bezwzględny. Obowiązek poszanowania godności ciąży na wszystkich podmiotach, także na pracodawcach⁶².

Ochrona dóbr osobistych jednostki polega na ochronie godności człowieka. Daje człowiekowi ochronę przed psychicznym i fizycznym znęcaniem się, przed dyskryminacją i prześladowaniem⁶³. Prawo to wiąże się z kolejnymi z podstawowych przywilejów: prawem do życia, zdrowia, równego traktowania, nietykalnością osobistą, prawem do wolności słowa, wolności sumienia i wyznania oraz do prywatności. Prawo do ochrony życia prywatnego i do dobrego imienia nie mogą być ograniczane nawet w sytuacjach kryzysowych, takich jak np. wojna⁶⁴. Prawo do ochrony życia gwarantuje art. 38 Konstytucji, a art. 68 prawo do ochrony zdrowia. Podczas wykonywania obowiązków pracowniczych istnieje możliwość: wypadku przy pracy, zagrożenie chorobami zawodowymi, ale też stanie się ofiarą dyskryminacji i działań mobbingowych. Konstytucja nakłada obowiązek ochrony człowieka przed pozbawieniem życia, jak również prowadzenia polityki ochrony życia ludzkiego, we wszystkich płaszczyznach, także na stanowisku pracy⁶⁵.

Prawo do ochrony zdrowia łączy się zagwarantowaniem osobom zatrudnionym ludzkich warunków pracy i dobrostanu fizycznego, umysłowego, ale i psychicznego oraz moralnego. Pozostaje też, na podstawie art. 66 ust. 1, w ścisłym związku z prawem do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a więc w momencie zawarcia stosunku pracy, za zdrowie i życie pracownika po części staje się odpowiedzialny także pracodawca⁶⁶.

Zakaz działań mających na celu wywieranie nacisku na drugim człowieku i zastraszanie go zawarty został w artykule 40 Konstytucji. Zakazuje dokonywania czynności wywołujących ból i cierpienie, zarówno fizyczne, jak i psychiczne, a więc zakazuje dyskryminacji i działań mobbingowych⁶⁷.

⁶² B. Banaszak, *Prawa jednostki w konstytucjach wybranych krajów i mechanizmy ich ochrony*, „Szkola Praw Człowieka”, nr 1, 1998, s. 84.

⁶³ Z. Tobor, *Prawoznawstwo, a praktyka stosowania prawa*, Katowice 2002, s. 241.

⁶⁴ Art. 30, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej.

⁶⁵ B. Gronowska, *Prawo konstytucyjne*, Toruń 2000, s. 110.

⁶⁶ T. Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym Kodeksie Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2004, nr 4, s. 16.

⁶⁷ W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2007, s. 40–41.

Z kolei na mocy art. 31 Konstytucji ustawodawca uregulował prawo do wolności osobistej jednostki, wolności wypowiedzi, sumienia i zrzeszania się, nietykalności i wolności pracy.

Zakres ochrony praw osobistych ustalono nie tylko w Konstytucji, ale i w przepisach Kodeksu cywilnego oraz Kodeksu pracy. Konstytucyjna zasada poszanowania dobrego imienia i czci człowieka ma wielkie znaczenie dla prawa pracy. W ujęciu Kodeksu pracy jest to prawo do poszanowania dobrego imienia, czci i godności pracownika⁶⁸.

Obowiązek uszanowania dóbr osobistych pracownika, takich jak zdrowie, godność i wolność zawiera się też w art. 11 Kodeksu pracy. Z kolei zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zagwarantowano w art. 15 i 94 pkt. 4 Kodeksu pracy⁶⁹.

Przepisy antymobbingowe ujęto w Kodeksie pracy w 2004 roku i zawarto w art. 94. Odnosi się on do zagwarantowania pracownikom pracy wolnej od działań mobbingowych oraz zobowiązania pracodawców do podejmowania działań profilaktycznych i usuwających skutki tego zjawiska. Niedopatrzaniem ustawodawcy jest fakt, że przepis ten odnosi się tylko do osób pozostających w zatrudnieniu pracowniczym. Nie może być więc zastosowany w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. W związku z czym, w przypadku przejawów mobbingu w zatrudnieniu niepracowniczym, należy stosować art. 304 par. 1 Kodeksu pracy o zapewnieniu pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Zgodnie z definicją mobbingu zawartą w Kodeksie pracy, mobbing jest działaniem skierowanym przeciwko pracownikowi; mobberem może być pracodawca, współpracownik lub osoba pozostająca w jakiejś relacji z pracodawcą; ma na celu ośmieszenie pracownika, poniżenie i wyizolowanie; jest użyciem przemocy psychicznej; to długotrwałe, częstotliwe i uporczywe nękanie jednej osoby; „wywołuje zaniżoną ocenę przydatności zawodowej”⁷⁰.

Art. 94 stanowi, że nie jest istotne, czy nękaną pracownik doznał rozstroju zdrowia ani czy celem mobbera był rozstrój zdrowia ofiary. Istotny natomiast jest fakt, że działania sprawcy mogły taki skutek przynieść⁷¹.

⁶⁸ H. Szewczyk, *Pracodawcy obowiązek dbałości o dobro pracownika*, „Państwo i Prawo”, 2007, nr 11, s. 31–33.

⁶⁹ Kodeks Pracy.

⁷⁰ M. Chakowski, *Mobbing. Aspekty prawno-organizacyjne*, Bydgoszcz 2011, s. 121–122.

⁷¹ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, cz. 2, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2010, nr 2, s. 5.

Pracodawca może zostać uznany za winnego mobbingowi nawet w przypadku zwykłego niedbalstwa w przeciwdziałaniu temu zjawisku. Oznacza to, że nie dołożył należytych starań do uniknięcia sytuacji mobbingowej w miejscu pracy. Ponadto odpowiada nie tylko za swoje czyny, ale i czyny swoich współpracowników, osób go reprezentujących, za działania kontrahentów, członków swojej rodziny oraz świadczących u niego pracę praktykantów. To na pracodawcy ciąży obowiązek tworzenia przyjaznej atmosfery w miejscu pracy, podejmowania działań prewencyjnych, zapobiegawczych, szybkiego reagowania na informację o mobbingu w jego zakładzie pracy⁷².

Kar w sytuacji mobbingu w miejscu pracy doszukiwać należy się w Kodeksie karnym. Art. 212 par. 1 stanowi o zakazie zniesławiania pracownika, psucia dobrej opinii na jego temat, oczerniania go. Z kolei art. 216 par. 1 – o zakazie używania wulgaryzmów w stosunku do pracownika oraz słów uważanych za obraźliwe. Natomiast złośliwego i uporczywego naruszania praw pracownika wynikających ze stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego zakazuje art. 218 par. 1⁷³.

Polskie prawo troszczy się o godność pracowników, ich życie, zdrowie fizyczne i psychiczne, gwarantuje ochronę słusznym interesów pracowników. W kolejnych latach ustawodawcy skupić powinni się jeszcze bardziej na ochronie interesów niematerialnych, poprawie warunków pracy i podniesieniu poziomu życia ludzi pracujących.

Mobbing w świetle prawa międzynarodowego

Dokumentem, który łączy prawa człowieka z prawem godności ludzkiej, jest przyjęta w 1948 r. przez ONZ Powszechna deklaracja praw człowieka⁷⁴. Już we wstępie podkreślono równość wszystkich ludzi, prawo do godności, wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie. Art. 1 stanowi, że wszyscy ludzie w momencie narodzin nabywają takie samo prawo do godności i równości. Z kolei art. 3 i 6 gwarantują każdemu człowiekowi prawo do życia, wolności, bezpieczeństwa oraz zakazują upokarzającego, okrutnego i niehumanitarnego traktowania innego człowieka⁷⁵.

⁷² D. Dorre-Nowak, *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2004, nr 11, s. 13.

⁷³ L. Florek, *Ochrona prawa i interesów pracownika*, Warszawa 1990, s. 19.

⁷⁴ <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html> (dostęp: 16.12.2020 r.)

⁷⁵ R. Kuźniar, *Prawa człowieka, Prawo, instytucje, stosunki międzynarodowe*, Warszawa 2000, s. 366–371.

W 1993 roku Światowa Konwencja Praw Człowieka w deklaracji wiedeńskiej uznała, że najważniejszym prawem jest ochrona godności ludzkiej. Zagwarantowanie tego prawa pozwolić ma na rozwój jednostki i samookreślanie się⁷⁶.

Z kolei zawarty w 1966 r. Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych⁷⁷ stanowi, że każdy ma prawo do ochrony prawnej przed atakami na jego dobre imię. Art. 9 tego paktu podkreśla prawo do bezpieczeństwa jednostki i wolności. Natomiast art. 26 traktuje o równości wobec prawa i braku dyskryminacji wszystkich ludzi na całym świecie. Ponadto wszyscy mają być uprawnieni do ochrony prawnej na takim samym poziomie⁷⁸.

Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych⁷⁹, zawarty w tym samym roku, stanowi, że każdy ma prawo do sprawiedliwych warunków pracy. Przez sprawiedliwe warunki pracy rozumieć należy: godziwe wynagrodzenie; wynagrodzenie równe za pracę na tych samych stanowiskach, o równej wartości; bezpieczne i higieniczne warunki pracy; równe możliwości uzyskania awansu; prawo do wypoczynku, wolnego czasu i płatnego urlopu. Art. 12 paktu stanowi prawo do osiągnięcia przez każdego człowieka najwyższego poziomu zdrowia psychicznego i fizycznego.

Pakt ten uznaje prawo do zdrowia jako fundamentalne prawo człowieka, bez którego trudno o korzystanie z innych praw. Państwa członkowskie powinny więc umożliwić człowiekowi korzystanie z wszelkich dóbr, usług i udogodnień oraz udostępnić warunki do osiągnięcia najwyższego możliwego stanu zdrowia⁸⁰.

Prawo do godnej pracy gwarantuje Międzynarodowa Organizacja Pracy. Przedmiotem jej działań są: tworzenie nowych miejsc pracy, społeczny dialog, rozwiązywanie problemów związanych z zatrudnieniem, dbanie o przestrzeganie praw pracowniczych i ochrona socjalna. Praca ma zapewnić człowiekowi godne życie. Pracownicy mają mieć zagwarantowany dobrobyt umysłowy, moralny i fizyczny, ludzkie warunki pracy. Praca powinna być wykonywana w warunkach poszanowania ludzkiej godności, równości i bezpieczeństwa. Czynniki te wpływać mają także na podniesienie wydajności pracy⁸¹.

⁷⁶ J. Skorupiński, *Prawa człowieka, Model prawny*, Wrocław 1991, s. 232.

⁷⁷ https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/Miedzynarodowy_Pakt_Praw_Obywatelskich_i_Politycznych.pdf (dostęp: 17.12.2020 r.)

⁷⁸ Art. 16 i 17 Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych z dnia 16 grudnia 1966 r.

⁷⁹ <https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/Miedzynarodowy-Pakt-Praw-gosp-spol-kult.pdf> (dostęp: 17.12.2020 r.)

⁸⁰ H. Szewczyk, *Mobbing...*, op. cit., s. 40–43.

⁸¹ L. Wiśniewski, *Ochrona praw człowieka na świecie*, Poznań–Bydgoszcz, s. 148.

Międzynarodowa Organizacja Pracy w 1944 roku uchwaliła deklarację filadelfijską zapewniającą każdemu człowiekowi prawo do godności, bezpieczeństwa, wolności i rozwoju duchowego. Organizacja ta stworzyła definicję mobbingu, a celem jej działań jest ochrona zatrudnionych przed przemocą psychiczną⁸².

Europejska konwencja praw człowieka⁸³ 4 listopada 1950 roku zapewniła w uchwalonych przepisach prawa ochronę życia ludzkiego. Art. 3 stanowi, że żaden człowiek nie może zostać poddany nieludzkiemu, poniżającemu traktowaniu, a tym bardziej torturom, rozumianym jako umyślne nieludzkie traktowanie, powodujące cierpienie. W tym pojęciu zawiera się także stwarzanie i podtrzymywanie agresywnego klimatu w miejscu pracy; nietolerancja; powodowanie udręki psychicznej i fizycznej; wzbudzanie poczucia strachu, niepokoju oraz poczucia niższości; podtrzymywanie klimatu sprzyjającego powstawaniu depresyjnych stanów u zatrudnionych⁸⁴.

Podpisana w Turynie 1961r.⁸⁵ Europejska Karta Społeczna zagwarantowała prawo człowieka do zarabiania na życie przez wykonywanie wybranej przez siebie pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Każdy człowiek powinien mieć prawo do godziwego wynagrodzenia za wykonywaną pracę oraz zagwarantowane zabezpieczenie społeczne. Karta ta ustaliła prawo do korzystania z środków zapewniających jak najlepszy stan zdrowia, dobre samopoczucie zarówno psychiczne, jak i fizyczne. Co ważne, ochrona ta obejmuje również pracowników zatrudnionych na podstawie cywilnoprawnych umów oraz osoby wykonujące wolne zawody.

Europejską Kartę Społeczną 3 maja 1996 roku znowelizowano i poszerzono o nowe prawa. Zagwarantowano: prawo do poszanowania godności w pracy; ochronę przed biedą; prawo do mieszkania; ochronę przed molestowaniem seksualnym w miejscu pracy; ochronę przed złym traktowaniem w miejscu pracy; ochronę przed nadużyciami ze strony pracodawcy; ochronę przed wykorzystywaniem pracowników⁸⁶.

Z kolei 2 października 1997 r. podpisany przez państwa członkowskie Unii Europejskiej traktat amsterdamski⁸⁷ położył nacisk na podniesienie poziomu socjalnego. Unia wspiera państwa członkowskie w polepszaniu warunków środowi-

⁸² Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 18.06.1988 r., s. 476–479.

⁸³ <https://bip.brpo.gov.pl/pliki/1139855962.pdf> (dostęp: 17.12.2020 r.)

⁸⁴ M.A. Nowicki, *Europejska Konwencja Praw Człowieka. Wybór orzecznictwa*, Warszawa 1998, poz. 45 s. 12.

⁸⁵ https://pl.wikipedia.org/wiki/Deklaracja_filadelfijska (dostęp: 17.12.2020 r.)

⁸⁶ L. Florek, *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996, s. 132–141.

⁸⁷ https://pl.wikipedia.org/wiki/Traktat_amsterdamski (dostęp: 17.12.2020 r.)

ska pracy, w ochronie zdrowia i życia ludzkiego, bezpieczeństwa zatrudnianych oraz w tworzeniu odpowiednich, godnych warunków pracy. Uważa się, że służy to zwiększeniu motywacji do pracy, zwiększeniu wydajności i konkurencyjności firm, a także obniżeniu kosztów społecznych i gospodarczych. Wspólnota kładzie nacisk na ochronę socjalną, a także na zwalczanie marginalizacji społecznej. Ważnym aspektem jest także brak dyskryminacji – równość kobiet i mężczyzn w procesie zatrudniania⁸⁸.

Uchwalona 2 października 2000 roku Karta praw podstawowych Unii Europejskiej⁸⁹ zapewnia poszanowanie godności ludzkiej jako najistotniejszego prawa człowieka. Zabrania instrumentalnego traktowania. Gwarantuje też każdemu człowiekowi nienaruszalność fizyczną i psychiczną oraz zakazuje tortur, nietolerancji, agresji, poniżających warunków pracy. Art. 31 tej karty daje każdemu człowiekowi prawo do godnych, zdrowych i bezpiecznych warunków pracy, do dziennych odpoczynków, do płatnego urlopu oraz ograniczenia maksymalnego czasu pracy. Z kolei art. 27 stanowi prawo do informacji o sytuacji zakładu pracy i planowanych decyzjach mogących mieć wpływ na warunki zatrudnienia⁹⁰.

Oprócz wyżej wymienionych podstaw prawa nie można pominąć dyrektyw i zaleceń Unii Europejskiej. Traktat z Maastricht⁹¹ stanowi o działaniu na rzecz zapewnienia ochrony zdrowia, zapobieganiu zagrożeniom dla zdrowia, poprawie warunków życia i pracy obywateli, przeciwdziałaniu dyskryminacji, rozwoju edukacji w dziedzinie zdrowia ludzkiego⁹².

Z kolei dyrektywa Wspólnot Europejskich 89/391/EWG⁹³ określa zadania pracodawców i pracowników zmierzające do poprawy warunków pracy. Co istotne, pracownikami w świetle dyrektywy są także stażyści i praktykanci.

Dyrektywa 91/383/EWG⁹⁴ ma zagwarantować zatrudnionym na czas określony, przy pracy dorywczej i sezonowej, bezpieczeństwo i ochronę zdrowia. Daje pracownikom możliwość odmowy świadczenia pracy na rzecz pracodawcy w warunkach zaistnienia niebezpieczeństwa. Pracodawcy z kolei są zobligowani do zwracania uwagi na takie czynniki, jak: organizacja pracy, warunki pracy, wpływ otoczenia na stanowisko pracy, skutki społeczne. Mają za zadanie zwalczać wszel-

⁸⁸ I. Kamiński, *Unia Europejska, Podstawowe akty prawne*, Warszawa 2004, s. 135.

⁸⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT> (dostęp: 12.12.2021 r.)

⁹⁰ Ibidem, s. 118–120.

⁹¹ <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pl/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/maastricht-treaty> (dostęp: 12.12.2020 r.)

⁹² L. Mitrus, *Tendencje rozwojowe wspólnotowego prawa pracy*, „Państwo i Prawo”, nr 7, 2003, s. 38.

⁹³ https://www.cire.pl/prawo/pliki/Dyrektywa89_391_EWG.pdf (dostęp: 12.12.2020 r.)

⁹⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=LEGISSUM:c10309> (dostęp: 12.12.2020 r.)

kie niebezpieczeństwa u źródła i zapobiegać zagrożeniom. Powinni sprawować nadzór profilaktyczno-zdrowotny nad zatrudnionymi. Ponadto pracownicy mają, w świetle tej dyrektywy, prawo dostępu do danych dotyczących istniejących zagrożeń i środków ochronnych⁹⁵.

W 2001 roku Parlament Europejski przyjął uchwałę traktującą o mobbingu w miejscu pracy. Zauważono, że mobbing jest poważnym problemem społecznym, zagrażającym zdrowiu i życiu ludzkiemu. Parlament wezwał kraje Unii Europejskiej do stworzenia definicji mobbingu w każdym z krajów, do podjęcia działań na rzecz zwalczania mobbingu i przyjęcia odpowiednich rozwiązań prawnych. Zobowiązał do stosowania odpowiednich działań prewencyjnych. Za przejawy mobbingu uznano: zastraszanie, przemoc, działania wywołujące stres w pracy. W związku z tym, że państwa Unii różnią się wzorcami kulturowymi i systemami prawa, każde z nich samo miało zdecydować, w jaki sposób będzie walczyć z mobbingiem w miejscach pracy⁹⁶.

W 2004 roku zawarto porozumienie ramowe, którego celem było zwiększenie świadomości zjawiska stresu związanego z wykonywaniem pracy przez pracodawców i pracowników. W 2007 roku uznano, że przemoc w środowisku pracy należy do czynników ryzyka zawodowego. Porozumienie zawarte w tym roku określiło czym jest mobbing, kto jest narażony na niego, jakie są jego formy, określiło też czym jest przemoc i nękanie. Ustalono, że: należy postępować dyskretnie w przypadku stwierdzenia sytuacji mobbingu; wszystkie informacje o przejawach mobbingu należy badać bez zbędnej zwłoki; strony powinny być wysłuchane i bezstronnie potraktowane; dopuszcza się korzystanie z pomocy osoby spoza organizacji. Konsekwencją ustalenia porozumienia jest opracowanie jednakowej procedury postępowania w sytuacji wystąpienia mobbingu w wszystkich krajach Unii Europejskiej⁹⁷.

Metody radzenia sobie z przejawami mobbingu

W skutecznym radzeniu sobie z przejawami mobbingu istotne jest: bycie aktywnym na samym początku konfliktu i nieczekanie, aż ten urośnie do wielkich rozmiarów; rozmowa z mobberem i żądanie wyjaśnień zaistniałej sytuacji; sprostowanie plotek na swój temat natychmiastowo; znalezienie wśród przedstawicieli rady pracowniczej lub związków zawodowych osoby niezależnej; wy-

⁹⁵ B. Krzyśków, *Bezpieczeństwo pracy w dyrektywie Wspólnoty Europejskiej, a Kodeks Pracy*, „Prawa i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1, 1997, s. 10–11.

⁹⁶ P. Grabowski, *Wspólna deklaracja polskich partnerów społecznych dotycząca przemocy i nękania w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1, 2011, s. 4–6.

⁹⁷ B. Surdykowska, *Stres związany z pracą*, „Monitor Prawa Pracy”, 2007, nr 2, s. 64.

znaczenie sobie granic i wycofanie się w odpowiednim momencie, osiągnięcie wewnętrznego spokoju⁹⁸.

L. Glass psycholog proponuje, by ofiara mobbingu nie pozwoliła się całkowicie wyizolować, a jeśli jednak to ma miejsce, należy znaleźć inne ofiary mobbingu. Można poszukać stowarzyszeń antymobbingowych udzielających pomocy pokrzywdzonym.

Należy poszukać najpierw sposobu na rozładowanie napięcia emocjonalnego. Ma to na celu poradzenie sobie z negatywnymi emocjami, rozładowanie ich i unieszkodliwienie w zarodku. Psycholog proponuje techniki oddechowe. Inną proponowaną techniką jest powstrzymywanie myśli. Należy krzyknąć do siebie „nie myśl o tym!” za każdym razem, gdy pomyśli się o prześladowcy i całej sytuacji znęcania się. Polega ona na odrzucaniu złych myśli, gdyż to właśnie one są przyczyną nerwic.

Kolejną z technik jest wyobrażenie sobie zadawania ciosu mobberowi. Psychologowie zgodnie twierdzą, że takie fantazje pomagają pozbyć się gniewu i negatywnych emocji w stosunku do prześladowcy. Mają też pomóc w zmniejszeniu lęku przed mobberem.

Techniki te nie rozwiązują jednak problemu, a mają jedynie ułatwić prześladowanemu przetrwanie w miejscu pracy w sytuacji mobbingu. Bardziej zaawansowanych techniki skutecznych sposobów walki ze stresem nauczyć można się u psychoterapeuty⁹⁹.

Według badań nad mobbingiem przeprowadzonych przez Knorza i Zapfa poprawę sytuacji osoby nękannej gwarantuje unikanie eskalacji konfliktu. Największą rolę dla ofiar, w sytuacji mobbingu, odgrywa rodzina, przyjaciele i znajomi. Nierzadko o pomoc prosi się lekarza i psychologów. Jedna na trzy osoby badane stwierdziła jednak, że żadna instytucja nie była w stanie im pomóc¹⁰⁰.

Ofiara liczy, że da sobie radę, że coś osiągnie, ale jednocześnie zdaje sobie sprawę, że jeśli jej się to nie uda, będzie musiała odejść z pracy. Odejście z pracy może być swoistą wygraną, gdyż przestanie być obiektem plotek i nie straci do końca swojego zdrowia. Miejsce pracy można znaleźć w innej firmie. Własnego zdrowia za to nie da się odzyskać¹⁰¹.

⁹⁸ B. Schroter, *Keine Chance den Buroterroristen. Mobbing – Opfer auf allen Hierarchieebenen* Neid, Stress und schlechter Führungsstil begünstigen das fiese Spiel. *Die Welt*, 2006.

⁹⁹ L. Glass, *Toksyczni ludzie. 10 sposobów postępowania z ludźmi, którzy uprzykrzają ci życie*, Wydawnictwo REBIS, Poznań, 2009, s. 124–125, 202–204.

¹⁰⁰ C. Knorz, D. Zapf, *Mobbing – eine extreme form sozialer stressoren am arbeitsplatz. Zeit – scheidt fur Arbeits und Organisationpsychologie*, 40(1), s. 12–21.

¹⁰¹ L. Glass, *Toksyczni ludzie. 10 sposobów postępowania z ludźmi, którzy uprzykrzają ci życie*, Wydawnictwo Rebis, Poznań, 2009, s. 204.

Poleca się, by osoba, która czuje się nękana, założyła dziennik, w którym zapisywać będzie wszystkie przykre zdarzenia. W przypadku skierowania sprawy na drogę karną, dziennik taki staje się najlepszym dowodem w sprawie.

Opis każdego zdarzenia powinien zawierać: datę i godzinę zdarzenia, dokładny opis działań, kto podejmował działania, kto był obecny przy danym zdarzeniu, kto mógł widzieć i słyszeć dane zdarzenie oraz czy skutkiem były reakcje zdrowotne. Istotne są także informacje o powodach poszczególnych nieobecności w pracy nękanego. We wczesnej fazie mobbingu można: bezpośrednio porozmawiać z mobberem; poszukać zaufanej osoby i opowiedzieć jej o wydarzeniach; poinformować przełożonego o zdarzeniach; dokumentować działania przeciwnika i skontaktować się z doradcą. W fazie średniego zaawansowania mobbingu złagodzenie konfliktu przez ofiarę staje się praktycznie niemożliwe. Może napisać petycję do działu kadr lub wnieść zawiadomienie do rady pracowników albo do rady zakładu. W późniejszych fazach mobbingu ofiara może zacerpnąć pomocy prawnej, poszukać pomocy u psychologa, lekarza albo też wstąpić do grupy wsparcia.

Pierwszą kliniką zajmującą się leczeniem osób chorych psychicznie w związku z doznawaniem znęcania i terroru w pracy jest klinika założona w Szwecji przez profesora Heinza Leymanna. On pierwszy scharakteryzował zjawisko mobbingu. Obecnie istnieje wiele klinik prowadzących terapie indywidualne i grupowe. Prowadzone są w nich także zajęcia sportowe. Działanie klinik ma na celu przywrócenie poczucia własnej wartości ofiary i leczenie stanów depresyjnych¹⁰².

Mobbing w miejscu pracy – odpowiedzialność pracodawcy

Regulacje prawne wobec odpowiedzialności pracodawcy

Art. 94 Kodeksu pracy stanowi o odpowiedzialności pracodawcy za mobbing w podległym mu zakładzie pracy. Paragraf pierwszy zobowiązuje pracodawcę do podejmowania działań prewencyjnych. Kodeks pracy daje pracownikowi możliwość dochodzenia oraz wyposaża w środki prawne, które mogą zostać podjęte w stosunku do ofiary mobbingu – roszczenie o odszkodowanie i roszczenie o zadośćuczynienie¹⁰³.

W związku z tym, że pracodawca ma obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników oraz dbać o ich godność, ma też obowiązek przeciwdziałać mobbingo-

¹⁰² B. Zuschlag, *Mobbing. Schikane am Arbeitsplatz*, wyd. 3, 2001.

¹⁰³ A. Drozd, *Ochrona danych osobowych pracownika (kandydata) po nowelizacji Kodeksu Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2004, nr 1, s. 29.

wi¹⁰⁴. Nie bez znaczenia, w przypadku zjawiska mobbingu, pozostaje obowiązek pracodawcy dotyczący przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i dyskryminacji w miejscu pracy¹⁰⁵.

Zakaz nękania i zastraszania podwładnych oraz nakaz zapewnienia takich warunków pracy, by nie sprzyjały narażeniu pracownika na działania mobbingowe zawarty został w art. 94 par. 1 Kodeksu pracy¹⁰⁶. To na pracodawcy spoczywa obowiązek wdrożenia działań zapobiegających przemocy psychicznej w organizacji, a także działań pomagających ofiarom, jeśli sytuacja mobbingu będzie miała miejsce. Kolejnym istotnym faktem jest wyciągnięcie konsekwencji w stosunku do mobbera¹⁰⁷.

Pracownikowi, w związku z stwierdzonymi i udowodnionymi przejawami mobbingu w miejscu pracy, przysługuje:

- odszkodowanie;
- zadośćuczynienie;
- możliwość niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy;
- odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy, a także chorób parazawodowych będących następstwem mobbingu¹⁰⁸.

Co interesujące, działania pracodawcy, będące przeciwdziałającymi mobbingowi, nie zwalniają go od odpowiedzialności. Roszczenia ofiary mobbingu są niezależne od działań pracodawcy. Profilaktyka wdrożona przez pracodawcę może jedynie wpływać na ograniczenie jego odpowiedzialności majątkowej w przypadku procesu sądowego. Pracodawca w takiej sytuacji zawsze występuje w roli pozwanego, nawet jeśli działania mobbingowe miały miejsce bez jego wiedzy. Ryzyko, jakie podejmuje pracodawca, to ryzyko osobowe, polegające na zawarciu stosunku pracy z określonymi osobami, które później wystąpić mogą w roli mobbera. Sprawca mobbingu odpowiada jako oskarżony w sytuacji, gdy pracodawca okaże się niewypłacalny lub nieubezpieczony albo gdy sąd uzna, że szkoda została wyrządzona „przy okazji wykonywania pracowniczych obowiązków”, a nie „podczas ich wykonywania”. Mobber ma obowiązek zwrotu poniesionych kosztów tytułem wypłaconego zadośćuczynienia lub odszkodowania, ale tylko w granicach określonych przepisami¹⁰⁹.

¹⁰⁴ S. Małysek, *Polinisches Arbeits – und Sozialversicherungsrecht*, Warszawa, 2009, s. 111.

¹⁰⁵ H. Szewczyk, *Pracodawcy...*, op. cit., s. 69.

¹⁰⁶ M.T. Romer, op. cit., s. 3.

¹⁰⁷ A. Abramowska, M. Nałęcz, op. cit., s. 182.

¹⁰⁸ Art. 94 par. 3, 4, 5; art. 55, art. 18 Kodeksu Pracy.

¹⁰⁹ K.W. Baran, *Prawo pracy*, Kraków 2005, s. 379.

Rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem może spowodować u ofiary ból fizyczny, cierpienie psychiczne i wadliwe funkcjonowanie organizmu. Może być przyczyną nerwic, zaburzeń i chorób psychicznych. Ofiara odczuwać może niepokój, brak poczucia bezpieczeństwa, nerwowość, nadpobudliwość, może zmagać się z bezsennością. To na pracowniku ciąży obowiązek udowodnienia mobbingu i wykazania związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy nękaniami a rozstrojem zdrowia¹¹⁰.

Zadośćuczynienie przysługuje pracownikowi tylko w przypadku rozstroju zdrowia związanego z mobbingiem. Z kolei przesłanką do uzyskania przez ofiarę odszkodowania jest naruszenie nakazu równego traktowania w stosunku pracy. Zjawisku dyskryminacji towarzyszy powstanie szkody, a odszkodowanie stanowi formę jej naprawy. Aby określić wysokość odszkodowania, należy stwierdzić rozmiar poniesionej szkody. Przepisy prawa określają tylko, że wysokość odszkodowania nie może być mniejsza niż najniższe wynagrodzenie w Rzeczypospolitej Polskiej¹¹¹.

Przez artykuły 300, 415, 435 Kodeksu pracy ustanowiono możliwość dochodzenia roszczeń odszkodowawczych od pracodawcy na rzecz ofiary mobbingu, która doznała uszczerbku na zdrowiu¹¹².

U pracownika, który żyje w długotrwałym stresie, może pojawić się choroba zawodowa lub parazawodowa. Jej źródłem mogą być źle układające się stosunki międzyludzkie w miejscu pracy. Ich przyczyną z kolei bywa dopuszczenie pracowników do przemęczenia, brak szkoleń pracowniczych lub zły dozór. Są to wady kierowania i wady organizacji zakładu pracy. W Polsce stworzono listę chorób zawodowych, których przyczyną jest negatywne oddziaływanie środowiska pracy na organizm zatrudnionych. Lista ta jest zamknięta i nie obejmuje niektórych schorzeń, które z kolei specjaliści określają jako spowodowane warunkami w miejscu pracy¹¹³.

Długotrwały stres, jakiemu narażona jest ofiara mobbingu, może stać się także przyczyną wypadku przy pracy. Pracownikowi przysługuje w takiej sytuacji roszczenie z tytułu wypadku przy pracy. Pracownik ze złym stanem zdrowia psychicznego i fizycznego nie powinien bowiem zostać dopuszczony do pracy. Zatrudniający narusza w takiej sytuacji obowiązek zapewnienia świadczącemu pracę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Należy pamiętać, że aby wypadek

¹¹⁰ L. Suchocka, *Psychologia bólu*, Warszawa 2008, s. 7.

¹¹¹ J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks Pracy, Komentarz*, Warszawa 2003, s. 90.

¹¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2.10.2008 r., I PK 57/08, Orzecznictwo Sądów Polskich, 2001, nr 9, poz. 90.

¹¹³ T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 4.

był zakwalifikowany przez sąd jako wypadek przy pracy, musi mieć związek z wykonywaną pracą i stresem w miejscu pracy, a nie ze sprawami prywatnymi¹¹⁴.

W celu zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy pracodawca powinien stworzyć plan przeciwdziałania temu zjawisku. Może być on ujęty w regulaminie pracy. Kierownictwo powinno rozpowszechniać informację na temat mobbingu i jego skutków, podkreślać jak bardzo jest on negatywnym zjawiskiem, kształcić w tym zakresie, umożliwić poszkodowanym składanie skarg oraz określić, jakie konsekwencję grożą mobberowi. Pracodawca powinien współpracować z przedstawicielami pracowników, związkami zawodowymi, organizacjami społecznymi działającymi w ochronie przed mobbingiem w miejscu pracy, z psychologiem, a gdy zajdzie taka potrzeba, także z mediatorem. Kluczem jest stworzenie odpowiedniej organizacji pracy polegającej na jasnym określeniu kompetencji podwładnych, sposobie rozwiązywania konfliktów oraz podejmowania decyzji. W przypadku wystąpienia mobbingu w podległym pracodawcy zakładzie pracy, jego zadaniem jest zapewnienie ofierze opieki prawnej, opieki psychologicznej i lekarskiej, a także, jeśli zajdzie taka konieczność – pomocy w przekwalifikowaniu się¹¹⁵.

Dochodzenie swoich praw przez ofiary mobbingu

Niezależnie od obowiązku ochrony dóbr osobistych pracownika wynikającego z przepisów Kodeksu pracy zastosowanie ma również ochrona dóbr każdego człowieka na podstawie Kodeksu cywilnego.

Odpowiedzialność cywilna

Kodeks cywilny reguluje kwestie związane z przywróceniem stanu równowagi osoby poszkodowanej. Ofiara ma możliwość zwrócenia się do pracodawcy z żądaniem odpowiednich roszczeń. Dzielą się one na roszczenia majątkowe i niemajątkowe. Do pierwszej grupy należą: zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę; roszczenie o naprawienie szkody majątkowej; zasądzenie określonej kwoty pieniężnej na cel społeczny wskazany przez osobę poszkodowaną. Wśród roszczeń niemajątkowych rozróżnia się „roszczenie o zaniechanie działań zagrażających albo naruszających dobra osobiste” oraz „roszczenie o dopełnienie czyn-

¹¹⁴ J. Strusińska-Żukowska, *Wypadki przy pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Prawo Pracy”, 1998, nr 1, s. 21–23.

¹¹⁵ M. Chakowski, *Mobbing. Aspekty prawno-organizacyjne...*, op. cit., s. 130.

ności koniecznych do usunięcia skutków naruszania dóbr osobistych”. W przypadku wystąpienia z roszczeniem, pracownik może skierować pozew przeciwko osobie sprawcy lub przeciwko osobie zatrudniającej sprawcę.

Roszczenia niemajątkowe prowadzić powinny do zaprzestania naruszania dóbr osobistych ofiary, do wycofania się sprawcy i usunięcia źródła zagrożenia. Poszkodowany uzyskuje na drodze sądowej orzeczenie nakazujące zaniechania działań. To na ofierze znów leży obowiązek udowodnienia, że istnieje możliwość dalszego naruszania jego dóbr. Musi także wykazać, które działania naruszają jego dobra osobiste i określić, które z czynności sprawcy mają być zaniechane.

Ofiara może żądać także usunięcia przez sprawcę skutków działania. Może to mieć formę oświadczenia – sprostowania informacji rozprzestrzenianych przez mobbera na temat poszkodowanego. Oświadczenie stosuje się w przypadku naruszenia godności ofiary i zawiera ono odwołanie zarzutów oraz przeprosiny.

Sąd, podejmując decyzję o wyroku, bierze pod uwagę okoliczności towarzyszące konkretnemu przypadkowi naruszania dóbr osobistych oraz fakt, czy dane rozwiązanie przyniesie satysfakcję poszkodowanej osobie. Często ofiara chce, by przeprosiny do niej skierowane dotarły też do osób trzecich, np. do współpracowników¹¹⁶.

Ochronę prawną w zakresie działań mobbingu ma zapewnić pracownikowi art. 24 Kodeksu cywilnego. Zdrowie i życie pracownika jest bowiem jego dobrem osobistym, a do wystąpienia przeciwko sprawcy na podstawie tego przepisu wystarczy tylko fakt narażenia zdrowia, nie musi tu wystąpić skutek rozstroju zdrowia ofiary mobbingu.

Korzystny wynik sprawy dla jednego pracownika zapobiega naruszaniu dóbr przez innych pracowników oraz sprawia, że do sądu zgłaszają się kolejni pokrzywdzeni¹¹⁷.

Zadośćuczynienie ma pozwolić zapomnieć o doznanych przez ofiarę cierpieniach i przywrócić mu radość z życia. W praktyce często stosuje się zadośćuczynienie jako przekazanie określonej kwoty na wskazany przez osobę pokrzywdzoną cel¹¹⁸.

Roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne może wystąpić tylko wtedy, gdy nastąpiło naruszenie dobra osobistego ofiary i gdy miała miejsce jakaś szkoda niemajątkowa. Mogą nią być konsekwencje, jakie zaszły w psychice poszkodowanego

¹¹⁶ D. Zołnierzych-Zreda, *Programy psychologicznego wspierania pracowników*, „Bezpieczeństwo Pracy”, 2005, nr 12.

¹¹⁷ S. Piątkowski, *Dobra osobiste i ich ochrona w polskim prawie cywilnym*, Wrocław 2006, s. 78.

¹¹⁸ J. Matys, *Model zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu szkody niemajątkowej w Kodeksie Cywilnym*, Warszawa 2010, s. 145.

oraz wszystkie negatywne doznania fizyczne wywołane naruszeniem dóbr osobistych ofiary. Wysokość zadośćuczynienia ma dawać poszkodowanej osobie satysfakcję moralną i odpowiadać wielkości wyrządzonej krzywdy. Przy określeniu wysokości zadośćuczynienia sąd bierze pod uwagę: stopień winy, długotrwałość choroby, nasilenie i rozmiar cierpienia, trwałość następstw oraz przyczynienie się do zaistniałej sytuacji poszkodowanego. Przy ustalaniu kwoty sąd sprawdza stan majątkowy sprawcy i stwierdza stopień jego nagannego zachowania. Przepisy prawa cywilnego nie określają dokładnej kwoty zadośćuczynienia, stwierdza się tylko, że ma być ona „odpowiednia”¹¹⁹.

Członkowie rodziny osoby zmarłej w wyniku działań mobbingowych, na przykład popełniającej samobójstwo, mają także prawo żądać zadośćuczynienia. Są oni w sposób pośredni osobami poszkodowanymi¹²⁰.

Jeżeli skutek działań mobbera, dochodzi do rozstroju zdrowia pracownika, a to doprowadzi do utraty zdolności do pracy, ofiara mobbingu ma prawo żądać roszczeń o odszkodowanie oraz nadania prawa do odpowiedniej wysokości renty. Poszkodowany ma prawo także żądać od sprawcy zwrotu kosztów poniesionych na poratowanie zdrowia, wizyty u specjalistów, czy leki. Prawo do renty przysługuje w sytuacji mającej trwały charakter uszkodzenia ciała i rozstroju zdrowia. Podstawę do renty stanowią: „zwiększenie potrzeb pracownika”, „częściowa lub całkowita utrata zdolności do pracy”, „zmniejszenie prawdopodobieństwa powstania w przyszłości”. Ponadto, jeśli istnieje prawdopodobieństwo, że w przyszłości pracownik uzyskałby awans zawodowy lub podniósł swoje kwalifikacje, wysokość renty może być wyższa niż wysokość dotychczas uzyskiwanego przez pracownika wynagrodzenia¹²¹.

W przypadku wyrządzenia szkody, pokrzywdzony ma prawo uzyskania środków pieniężnych w wysokości poniesionej szkody, rozumianej jako utracone korzyści, które możliwe byłyby przez niego do uzyskania, jeżeli nie miałyby miejsca naruszenie jego osobistych dóbr¹²².

Stwierdzić należy niestety, że dostępne środki prawne nie są odpowiednio wykorzystywane w Polsce.

¹¹⁹ M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010, s. 232.

¹²⁰ A. Abramowska, M. Nałęcz, op. cit., s. 183.

¹²¹ T. Wyka, *Od bezpieczeństwa socjalnego w stronę bezpieczeństwa osobowego – o zmianach w kodeksie pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 105.

¹²² J. Matys, *Szkoda na osobie – uwagi na tle art. 444 Kodeksu Cywilnego*, „Monitor Prawniczy”, 2004, nr 10, s. 438.

Odpowiedzialność karna

Przepisy prawa, mające zastosowanie w sytuacji wystąpienia mobbingu, określone zostały w Kodeksie pracy i Kodeksie cywilnym. Jeśli działania noszą znamiona wykroczenia lub przestępstwa, osoba mobbera może zostać pociągnięta do odpowiedzialności także na podstawie przepisów Kodeksu karnego. Zakres działania instrumentów określonych w prawie karnym uległ w ostatnich latach poszerzeniu. Wydaje się, że prawo karne ma na celu wykrycie i ukaranie sprawcy czynu, jednak na dzień dzisiejszy za jego pomocą chronione jest też zdrowie i życie pracowników¹²³.

Pod sformułowaniem zawartym w art. 218 Kodeksu karnego „ochrona praw pracownika wynikających ze stosunku pracy” rozumieć należy także ochronę godności i poszanowanie dóbr osobistych. Naruszanie praw to postępowanie pozabawiające człowieka danego prawa i umniejszanie zasięgu korzystania z danego prawa albo też nierespektowanie go w ogóle¹²⁴.

Najbardziej powiązany z zjawiskiem mobbingu przepisem Kodeksu karnego jest art. 218 par. 1. Ustanawia on obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, zawarty również w wcześniej wspomnianym art. 94 Kodeksu pracy. Mobbing w Kodeksie karnym jest uznawany za występki. Nie można jednak przepisu tego stosować do każdego działania mobbingowego. Niedopełnienie obowiązku ochrony przed mobbingiem przez pracodawcę może zostać uznane jako przestępstwo na drodze karnej.

Jeżeli pracodawca dopuszcza się złamania prawa do: informacji, godności, wolności, wolności sumienia, wyznania, nietykalności cielesnej, zdrowia i życia pracownika, poniesie konsekwencje ustanowione przez przepisy chroniące tych praw.

Co ciekawe, do odpowiedzialności karnej za złamanie któregoś z tych praw może zostać pociągnięta również osoba działająca z upoważnienia pracodawcy, w jego imieniu zarządzająca zakładem pracy lub odpowiedzialna na sprawy kadrowe¹²⁵.

Przepis art. 218 Kodeksu karnego dotyczy jednak tylko roszczeń osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, nie mogą dochodzić swoich praw na podstawie tego przepisu osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ponadto, by powołać się na ten artykuł Kodeksu karnego w przypadku mobbingu, muszą zostać zachowane przesłanki: długotrwałość i wielokrotność naruszania praw, uporczywość i złośliwość działania sprawcy, negatywne nastawienie do nękanego pracownika, dążenie do wyrządzenia krzywdy, brak możliwości ra-

¹²³ W. Szubert, *O prawie pracy i jego metodach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1962, nr 9, s. 85.

¹²⁴ O. Górniok, *Kodeks Karny. Komentarz*, Gdańsk 2002–2003, s.1040.

¹²⁵ K. Roczevska, *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, Warszawa 2001, s. 24–28.

cyjnego wytłumaczenia działania sprawcy, naruszenie zasady równości, uprzedzenia, negatywne nastawienie w stosunku do ofiary¹²⁶.

Związany z ochroną dóbr osobistych jest także art. 220 Kodeksu karnego o ochronie zdrowia i życia ludzkiego. Przepis ten może być łamany w związku z niezapewnieniem pracownikom odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, do których każdy zatrudniony ma prawo. Mobbing jest swoistym zagrożeniem zdrowia i życia ludzkiego. To na pracodawcy ciąży obowiązek zagwarantowania, poprzez działania prewencyjne, organizacyjne i faktyczne, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Celem działań podejmowanych przez zatrudniającego ma być zminimalizowanie zagrożeń, jakie towarzyszą świadczeniu pracy¹²⁷.

Jeśli pracownik na skutek działania pracodawcy lub reprezentującej go osoby doznał utraty dóbr osobistych, a grożące mu niebezpieczeństwo było bezpośrednie i obejmowało ciężki uszczerbek na zdrowiu lub utratę życia, pracownik lub jego rodzina mogą powołać się na art. 220 Kodeksu karnego. Schorzenia i urazy jakie mogą być wywołane przez sprawcę zostały określone przez ustawodawcę. Są nimi: znaczna lub całkowita niezdolność do pracy, choroba psychiczna i choroby realnie zagrażające życiu.

Z kolei art. 221 Kodeksu karnego dotyczy złamania prawa ochrony zdrowia i życia ludzkiego poprzez niezawiadomienie właściwego organu o chorobie zawodowej pracownika, wypadku przy pracy, jakiemu pracownik uległ i niesporządzeniu określonej przepisami prawa dokumentacji¹²⁸.

W prawie karnym istnieje również przestępstwo pomówienia i zniesławienia. Należy ono do przestępstw skierowanych przeciwko dobru jednostki. Uważa się, że zniesławienie i pomówienie godzą w dobro jednostki i powodują uszczerbek jego godności. Ponadto, pomówienia mogą poniżyć pracownika w opinii publicznej albo narazić go na utratę zaufania konieczną do zajmowania określonego stanowiska, czy wykonywania określonego zawodu.

W dobro osobiste i poczucie własnej wartości jednostki godzi również zniewaga. Jest ublżeniem pracownikowi, zachowaniem się w stosunku do niego w sposób obraźliwy albo też w inny sposób uwłaczający godności. Przestępstwo to zostało określone w art. 216 Kodeksu karnego¹²⁹.

¹²⁶ J. Marciniak, *Odpowiedzialność karna pracodawcy*, Warszawa 2010, s. 161.

¹²⁷ R. Widzisz, *Odpowiedzialność za naruszenie bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle artykułu 220 Kodeksu Karnego*, „Prokuratura i Prawo”, 2005, nr 4, s. 65.

¹²⁸ W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Rozdział XXVIII Kodeksu Karnego. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 62.

¹²⁹ L. Gardocki, *Prawo karne*, Warszawa 2001, s. 263.

Art. 217 Kodeksu stanowi o przestępstwie naruszenia nietykalności cielesnej. To działania skierowane w godność osobistą jednostki. Artykuł ten wiąże się z art. 41 Konstytucji, który zapewnia każdemu człowiekowi prawo do nietykalności osobistej, którą jest wolność dysponowania własną osobą, wolność od środków przymusu i ochrona przed aresztowaniem¹³⁰.

Mobbing może przybrać formę zamachów na zdrowie i życie ludzkie. Stosuje się wtedy poniższe przepisy Kodeksu karnego:

- w przypadku pobicia – art. 158;
- w przypadku groźby karalnej – art. 190 par.1;
- w sytuacji zmuszania drugiej osoby do określonego zachowania – art. 191 par. 1;
- w przypadku uszkodzenia ciała lub spowodowania rozstroju zdrowia – art. 156 i 157;
- w sytuacji doprowadzenia do obcowania płciowego lub poddania się innej czynności seksualnej poprzez groźby, podstęp lub przemoc – art. 197;
- w przypadku doprowadzenia do targnięcia się na życie – art. 151¹³¹.

Niższym stopniem szkodliwości charakteryzują się wykroczenia określone w przepisach prawa pracy i w Kodeksie Wykroczeń. Za wprowadzanie w błąd drugiej osoby, niepokojenie jej w sposób złośliwy, zgodnie z art. 107 Kodeksu wykroczeń, grozi kara ograniczenia wolności, kara nagany lub kara grzywny w wysokości do 1 500,00 zł. Z kolei za nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy grozi, zgodnie z art. 283 par.1 Kodeksu pracy, kara grzywny¹³².

Rekompensata przyznana przez sąd pokrzywdzonej osobie to obowiązek naprawienia szkody. Wniosek o jej przyznanie poszkodowany musi złożyć na pierwszej rozprawie sądowej. Może dotyczyć naprawy szkody niemajątkowej i szkody majątkowej. Taką rekompensatą dla ofiary mobbingu może być również podanie wyroku sądu do publicznej wiadomości. Zapowiedź oddania sprawy do prokuratury przez ofiarę może skutecznie zniechęcić sprawcę¹³³.

¹³⁰ M. Mozgawa, *Odpowiedzialność karna za przestępstwa naruszania nietykalności cielesnej*, Lublin 1991, s. 16.

¹³¹ W. Cieślak, *Aktualne problemy prawa karnego*, Poznań 2009, s. 70.

¹³² W. Cieślak, J. Stelina, *Prawne aspekty mobbingu*, „Prokuratura Prawo”, 2003, nr 10, s. 93.

¹³³ E. Hryniewicz, M. Reszka, *Odszkodowanie i zadośćuczynienie w świetle artykułu 46 kodeksu karnego – uwagi krytyczne, propozycje zmian*, „Monitor Prawniczy”, 2007, nr 6, s. 268–270.

Sposoby dochodzenia roszczeń przez ofiarę mobbingu

Niezależnie od tego, kto dopuścił się naruszenia dóbr osobistych w stosunku do pracownika w miejscu jego pracy, może on dochodzić swoich roszczeń w przypadku mobbingu wobec pracodawcy. Wprowadzenie definicji mobbingu do przepisów prawa pracy nie ogranicza możliwości dochodzenia roszczeń na drodze cywilnoprawnej. Pozwala to na dochodzenie przez ofiarę mobbingu roszczenia o naprawienie szkody materialnej lub niematerialnej¹³⁴.

Zgodnie z art. 11 Kodeksu pracy prawa i obowiązki pracodawcy, polegające na szanowaniu godności pracownika i jego dóbr osobistych, są częścią stosunku pracy. Pracownik, w przypadku naruszenia przez pracodawcę tych dóbr, może skierować sprawę do sądu pracy. Ma on prawo dochodzenia roszczeń o charakterze niemajątkowym, jak i majątkowym. Postępowanie takie podlega przepisom Kodeksu postępowania cywilnego dla spraw z zakresu prawa pracy. Pracownik w takim przypadku występuje do sądu z powództwem. W imieniu pracownika wystąpić też może inspektor pracy lub przedstawiciel organizacji takiej jak np. stowarzyszenie antymobbingowe¹³⁵.

Charakterystycznymi cechami postępowania przed sądami pracy są: szybkość, dyspozycyjność, bezpłatność, nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności, formalizm procesowy, kontradyktoryjność. W postępowaniu takim pracownicy najczęściej są zastępowani przez pełnomocników. Rolę pełnomocnika może pełnić: adwokat, przedstawiciel związku zawodowego, przedstawiciel zakładu pracy, członek rodziny.

Zanim jednak sprawa zostanie skierowana na drogę sądową, należy dążyć do polubownego zakończenia sporu. Postać taką ma mediacja, negocjacje, wystąpienie z daną sprawą przed sądem polubownym lub przed komisją pojednawczą.

Sprawy o mobbing rozpatrują sądy rejonowe i okręgowe. W postępowaniu toczącym się przed sądem największą trudnością jest wykazanie, że pracownik był poddany przemocy psychicznej, mającej znamiona mobbingu. Pracodawcy trudno jest udowodnić, że jego działania były zgodne z obowiązującymi przepisami prawa. Ponadto trudno jest namówić innych pracowników, by zeznawali w roli świadków na rozprawach sądowych. Z reguły boją się oni utraty stanowisk. Innymi środkami dowodowymi w tego typu sprawach mogą być: kalendarz zdarzeń i notatki sporządzone przez ofiarę; dowody w postaci filmów, fotografii, fotokopii, taśm dźwiękowych; dokumentacja; oględziny; przesłuchanie stron; opinie biegłych¹³⁶.

¹³⁴ G. Jędrejek, *Postępowanie sądowe w sprawach o zapłatę zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu stosowania mobbingu*, „Edukacja Prawnicza”, 2008, nr 11, s. 6–15.

¹³⁵ M. Dyczkowski, *W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2001, nr 5, s. 10.

¹³⁶ G. Jędrejek, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2004, s. 297.

Sąd w pierwszym etapie postępowania ma za zadanie ustalić, czy działania kierowane w stosunku do pracownika na pewno noszą znamiona mobbingu. Na tym etapie może powołać biegłego. Może też zobowiązać kierującego organizacją do udostępnienia istotnej dla sprawy dokumentacji. W przypadku odmowy ze strony pracodawcy odnośnie udostępnienia dowodu, sąd negatywnie ocenia pracodawcę i jest to jeden z argumentów przemawiających za winą pracodawcy – ukrywanie niewygodnych dowodów¹³⁷.

Pracownik na tym etapie może przedstawić przed sądem kopie wystosowanych do odpowiednich instytucji pism, zgłaszających sytuację mobbingu. Mogą być to pisma do związków zawodowych, organizacji nadzorujących danego pracodawcę czy innych instytucji, które zajmują się przeciwdziałaniem mobbingowi w miejscu pracy¹³⁸.

Dochodząc roszczeń przed sądem, pracownik musi udowodnić fakt stosowania wobec niego działań noszących znamiona mobbingu oraz dobrze uzasadnić wysokość roszczenia. Powinien także wykazać na podstawie dokumentacji medycznej, zwolnień chorobowych, zaświadczeń o stanie zdrowia, dokumentacji dotyczącej terminów i częstotliwości wizyt lekarskich, powstanie rozstroju zdrowia. Najlepiej, gdyby dokumentacja medyczna obrazowała pogarszający się stan pracownika. Nierzadko dochodzi do powołania biegłego, który ocenia związek pomiędzy nękaniami psychicznymi jednostki, a rozstrojem zdrowia.

Natomiast pracownik, który domaga się przed sądem odszkodowania, powinien udowodnić, że to właśnie działania mobbingowe kierowane w jego osobę sprawiły, że rozwiązał stosunek pracy¹³⁹.

Dowody takie mogą zostać podważone jedynie wtedy, gdy istnieje zupełny brak powiązania między wnioskiem, a przedstawionymi dowodami¹⁴⁰.

Po zamknięciu sprawy, zgodnie z art. 316 Kodeksu Cywilnego, sąd wydaje wyrok. Sprawa może trafić do rozpatrzenia przed drugą instancją. Nie mogą zostać wtedy pominięte nowe fakty i dowody w postępowaniu¹⁴¹.

Nękany pracownik może dochodzić swoich praw także przed sądem cywilnym. Jest to proces dotyczący ochrony dóbr osobistych. Pokrzywdzony pracownik, może zażądać zakazu dalszych naruszeń jego dóbr osobistych, usunięcia istniejącego stanu zagrożenia lub usunięcia skutków naruszenia jego dóbr osobistych.

¹³⁷ P. Czarnecki, *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2006, nr 3, s. 9.

¹³⁸ D. Dorre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 260.

¹³⁹ G. Jędrejek, *Postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej*, „Monitor Prawa Pracy”, 2008, nr 12.

¹⁴⁰ Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753.

¹⁴¹ Wyrok SN z dnia 23 listopada 2004r., I UK 30/04, OSNP 2005, nr 11, poz. 162.

W tym przypadku sąd okręgowy jest sądem pierwszej instancji. W związku z tym, że sprawa toczy się wtedy na zasadach procesu cywilnego, nękaną pracownik dochodzi roszczeń nie w stosunku pracy lecz w stosunku cywilnoprawnym.

Istnieje możliwość, że w ramach prawa pracy ofiara mobbingu dochodzić będzie udowodnienia naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, a w ramach prawa cywilnego – ochrony swoich dóbr osobistych¹⁴².

Środki pozaprawne przeciwdziałające mobbingowi

Środkami prowadzącymi do celu, jakim jest wykluczenie zjawiska mobbingu w danym zakładzie pracy, są: odpowiednia organizacja pracy, odpowiednia polityka uzyskania awansu zawodowego, właściwa polityka rekrutacyjna, jasne procedury doskonalenia zawodowego, właściwe zarządzanie personelem¹⁴³.

W związku z tym, że skutkiem mobbingu często są różne choroby psychiczne, należałoby zwrócić uwagę na Narodowy Program Ochrony Zdrowia Psychicznego. W programie tym opisano jak istotne znaczenie ma opracowanie procedury działań zapobiegających depresji i zabójstwom, które są konsekwencjami długotrwałego mobbingu. Należy podjąć takie działania, które ograniczyłyby występowanie zagrożeń dla ludzkiej psychiki i poprawiłyby jakość życia psychicznego człowieka.

Dlatego też najskuteczniejsza metoda walki z mobbingiem to wczesne wykrycie tego zjawiska i usunięcie w pierwszym stadium, którym zazwyczaj jest konflikt¹⁴⁴.

Przeciwdziałanie mobbingowi w zakładzie pracy należy skupić w trzech obszarach: zarządzania ludźmi, kultury organizacyjnej i prawa wewnętrznego danej organizacji. Należy utworzyć system kontroli antymobbingowej, której celem najwyższym jest zapobieganie mobbingowi, analizowanie przyczyn jego wystąpienia i wykrywanie w wczesnym stadium. Należy także przeprowadzać w tej tematyce szkolenia, spotkania, prezentacje, przeprowadzać ankiety i robić badania. Warto byłoby stworzyć i wprowadzić do zakładu pracy procedurę antymobbingową. Należałoby udoskonalić proces rekrutacji, który pozwalałby na wykluczenie z zespołu osób mających toksyczną osobowość. W przypadku wystąpienia mobbingu można pomyśleć także o zatrudnieniu mediatora oraz o przeprowadzeniu programu terapeutycznego u ofiary. Dobór środków, które mają przeciwdziałać

¹⁴² J. A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczey*, Toruń 1981, s. 201–205.

¹⁴³ A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, op. cit., s. 60.

¹⁴⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2010 roku w sprawie Narodowego Programu Ochrony Zdrowia Psychicznego (Dz. U. nr 24, poz. 128 ze zm.).

mobbingowi, musi być dostosowany do zagrożeń, jakie występują u danego pracodawcy¹⁴⁵.

W sytuacji wystąpienia mobbingu w zakładzie pracy pracodawca powinien ukarać sprawcę i wesprzeć ofiarę, podejmując przy tym zarówno kroki prawne, jak i pozaprawne oraz zapobiegające wystąpieniu takiej sytuacji w przyszłości¹⁴⁶.

Poprzez wprowadzenie procedury antymobbingowej firma staje się lepiej postrzegana przez otoczenie, kandydatów do pracy oraz zatrudnionych w niej pracowników. Organizacja taka zwiększa zaufanie klientów, kontrahentów i inwestorów. Pracownicy stają się bardziej lojalni w stosunku do swojego miejsca pracy. Wprowadzone w danym zakładzie pracy procedury antymobbingowe zmniejszają prawdopodobieństwo występowania przeciw pracodawcy na drodze sądowej¹⁴⁷.

Zakończenie

Środowisko związane z edukacją jest jednym z najbardziej dotkniętych przez mobbing. Problem agresji pomiędzy uczniami jest nagłaśniany przez media, natomiast problemy pomiędzy nauczycielami nie są zazwyczaj dostrzegane, a nie rzadko ukrywane przez dyrekcję. Pracownicy nie wiedzą, jakie mają prawa i gdzie się mają zgłosić.

W szkolnictwie istnieje sztywna hierarchia pracowników i małe szanse na awans. Dyrektorów szkół wybiera się na długie lata i sprawują oni swoje funkcje najczęściej do osiągnięcia wieku emerytalnego. Pozwala to czuć się im pewnie na danym stanowisku i wykorzystywać innych do swoich rozgrywek. Zjawisko mobbingu obecne jest często wśród młodych nauczycieli, niepracujących na pełen etat. Osoby te obarczane są często nadmiarem obowiązków i obwiniane za niewłaściwe postępowanie, czy rozwiązywanie problemów z uczniami. Istnieją pewne cechy placówek edukacyjnych, które sprzyjają występowaniu działań mobbingowych. Jest to sztywna hierarchia, niejasne kryteria oceny pracowników, zły obieg informacji.

Skutkami tych działań w stosunku do jednostki są: brak motywacji do pracy, zwolnienia lekarskie, mniejsza efektywność w pracy, straty finansowe, zmiana pracy, a także myśli samobójcze.

Wśród ofiar mobbingu nie musi być osób słabszych czy dotkniętych jakąś patologią. Często zjawisko pojawia się, gdy pracownik odmawia podporządkowa-

¹⁴⁵ Ch. Maslach, M.P. Leiter, op. cit., s. 173–175.

¹⁴⁶ A. Sobczyk, D. Dorre-Nowak, op. cit., s. 523.

¹⁴⁷ Ibidem, s. 524.

nia się autorytaryzmowi szefa. Ofiarami nierzadko są osoby bardzo skrupulatne, pracowite, bardzo zaangażowane w pracę, przewyższające kompetencjami i wykształceniem przełożonych. Mobbing może dotyczyć innej płci, rasy, religii, osób posiadających cechę inną od pozostałych ludzi w danej organizacji. Celem działania mobbera jest psucie opinii ofiary i działania na jej szkodę, aż do usunięcia jej z zajmowanego stanowiska pracy. Utrudnione staje się walczenie z mobberem, gdy jest nim bezpośredni przełożony. Nie ma w takiej sytuacji komu poskarżyć się na zaistniałą sytuację. Pracownik powinien zareagować jak najszybciej, by nie zostać wciągniętym w sytuację, z której już nie będzie wyjścia. Ofiara mobbingu powinna dołożyć wszelkich starań, by zebrać dowody na nieetyczne zachowanie sprawcy, zapewnić sobie świadków i poszukać wsparcia. Najczęściej jednak pracownicy są pozostawieni sami sobie i w większości przypadków unikają ataków ze strony mobbera lub je ignorują.

Badania przeprowadzone nad zjawiskiem mobbingu w Polsce pokazały, że każda z zatrudnionych osób w polskich szkołach miała styczność z działaniami mobbingowymi. Najczęściej działaniami tymi były: obgadywanie, zaniżanie oceny, krytyka wykonywanej pracy, kwestionowanie podejmowanych decyzji, brak możliwości zabierania głosu, traktowanie ofiary jak powietrze, unikanie z nią kontaktu, stosowanie aluzji w stosunku do ofiary.

Przewyciężenie mobbingu w organizacjach powinno polegać na wprowadzeniu właściwego zarządzania ludźmi, odpowiedniej polityki rekrutacyjnej i położeniu nacisku na szkolenia poświęcone zagadnieniom przemocy w pracy. Kulturę organizacji powinna cechować otwartość i jawność, a prawo do swobodnego wypowiedzania się i wyrażania krytyki powinno przysługiwać każdemu. Istotne jest, by w organizacji był jasny i wyraźnie określony podział kompetencji, precyzyjny system ocen i nagradzania pracowników oraz jasne kryteria awansowania. Kolejnymi ważnymi czynnikami przeciwdziałającymi pojawieniu się mobbingu są: swobodny przepływ informacji, jasne zasady podejmowania decyzji, traktowanie pracowników podmiotowi i branie ich opinii pod uwagę w procesie podejmowania decyzji. Kierownictwo powinno szanować godność ludzką każdego pracownika. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze cechować mają się dużą kulturą osobistą. W organizacji powinny być stosowane jasne procedury rekrutacji i selekcji, wykluczające toksyczne osobowości. Ponadto ważną kwestią jest inwestowanie w pracowników, zachęcanie ich do zdobywania wiedzy, podnoszenia kwalifikacji. Osoby zarządzające powinny posiadać dużą wiedzę z zakresu zarządzania konfliktem i zmianą, jak i w zakresie polityki personalnej. Należy propagować dobre wzorce i rozpowszechniać dobrze przykłady, stanowczo potępiając nieetyczne zachowania. Kolejną kwestią jest uświadamianie pracowników i kadry zarządzającej w zakresie mobbingu i dyskryminacji poprzez organizację szkoleń. Istotne jest wprowadzenie w organizacji specjalnej procedury rozpatrywania przypadków przemocy i nękania przy zachowaniu pełnej dyskrecji i obiektywności. Ostatnim

krokiem jest wprowadzenie odpowiedniego systemu kar dla sprawców mobbingu i dyskryminacji.

Ofiary mobbingu muszą wiedzieć, że pojawiają się coraz liczniej organizacje antymobbingowe, do których mogą zgłosić się z problemami i uzyskać pomoc prawną, psychologiczną, a także odbyć szkolenia mające na celu skuteczne radzenie sobie z niewłaściwymi zachowaniami przełożonego i współpracowników. Na wielu stronach internetowych znaleźć można porady i informacje na temat mobbingu, a na forach internetowych przedyskutować problem z innymi będącymi w podobnej sytuacji.

Obciążenia związane z występowaniem mobbingu w środowisku pracy dotyczą całego społeczeństwa i są związane z kosztami leczenia i rehabilitacji ofiar mobbingu, a także korzystania przez te osoby z świadczeń społecznych. Z choćby tych powodów należy spojrzeć na przepisy antymobbingowe jako na sposób poprawienia warunków zatrudnienia i osiągnięcia przez zatrudnionych lepszych wyników pracy.

Mobbing dopiero od niedawna stał się przedmiotem regulacji prawnych. Przewodzone badania mają na celu rozpoznanie skali tego zjawiska, zdefiniowanie go i określenie metod przeciwdziałania. To punkt wyjścia do stworzenia właściwych, efektywnych regulacji prawnych. W przeciwnym wypadku zarówno pracownicy, jak i pracodawcy zostaną sami z tym problemem, a sprawcy nadal będą czuć się bezkarni.

Bibliografia

Akty prawa:

Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca fundamentalnych praw w pracy, przyjęta na 86 sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy w Genewie dnia 18 czerwca 1998 roku.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 1997 Nr 78, poz. 483, z 2009 r. Nr 114, poz. 946).

Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych z dnia 16 grudnia 1966 roku.

Powszechna deklaracja praw człowieka.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2010 roku w sprawie Narodowego Programu Ochrony Zdrowia Psychicznego (Dz. U. nr 24, poz. 128 ze zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 1666).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 459).

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – *Kodeks karny* (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 1137).

Literatura przedmiotu:

Bańka W., *Operacyjne kierowanie pracownikami w organizacjach*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007.

- Baran K. W., *Prawo pracy*, Warszawa 2009.
- Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T., *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, wyd. Difin, Warszawa 2004.
- Brzeziński J. M., Cierpiałkowska L., *Zdrowie i choroba: problemy teorii, diagnozy i praktyki*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2008.
- Chakowski M., *Mobbing. Aspekty prawne*, Bydgoszcz–Warszawa 2005.
- Chakowski M., *Mobbing. Aspekty prawno-organizacyjne*, Bydgoszcz 2011.
- Cieślak W., *Aktualne problemy prawa karnego*, Poznań 2009.
- Dorre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005.
- Dudek B., *Stres jako czynnik zmniejszający efektywność i niezawodność w pracy*, Łódź 2003.
- Florek L., *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990.
- Gardocki L., *Prawo karne*, Warszawa 2001.
- Glass L., *Toksyczni ludzie. 10 sposobów postępowania z ludźmi, którzy uprzykrzają ci życie*, Poznań 2009.
- Górniok O., *Kodeks Karny. Komentarz*, Gdańsk 2002–2003.
- Grabowska B., *Psychoterror w pracy, Jak zapobiegać i jak sobie radzić z mobbingiem*, wyd. Wielbłąd, Gdańsk 2003.
- Grabowski P., *Zdrowie i jego ochrona*, Warszawa 2004.
- Gronowska B., *Prawo Konstytucyjne*, Toruń 2000.
- Hirigoyen M.F., *Molestowanie w pracy*, PWE, Poznań 2003.
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks Pracy, Komentarz*, Warszawa 2003.
- Jachnis A., *Psychologia organizacji*, wyd. Difin, Warszawa 2008.
- Jędrejek G., *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2004.
- Karney J.E., *Psychopedagogika pracy*, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, Warszawa 2007.
- Kuźniar R., *Prawa człowieka. Prawo. Instytucje, Stosunki międzynarodowe*, Warszawa 2000.
- Litzke S. M., Schuh H., *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006.
- Marciniak J., *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Maslach Ch., Leiter M. P., *Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*, Warszawa 2010.
- Matys J., *Model zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu szkody niemajątkowej w kodeksie cywilnym*, Warszawa 2010.
- Mościcka A., Merecz D., *Jak radzić sobie z agresją w miejscu pracy?*, Instytut Pracy, Łódź 2002.
- Mozgawa M., *Odpowiedzialność karna za przestępstwa naruszania nietykalności cielesnej*, Lublin 1991.
- Najda M., *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010.
- Nowicki M. A., *Europejska Konwencja Praw Człowieka. Wybór orzecznictwa*, Warszawa 1998.
- Piątkowski J. S., *Dobra osobiste i ich ochrona w polskim prawie cywilnym*, Wrocław 1986.

- Piszczek J. A., *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981.
- Radecki W., *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Rozdział XXVIII Kodeksu Karnego. Komentarz*, Warszawa 2001.
- Roczewska K., *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, Warszawa 2001.
- Rode D., *Mobbing jako zjawisko negatywności wpływu społecznego, Kolokwia Psychologiczne*, Państwowa Akademia Nauk, Warszawa 2001.
- Skorupiński J., *Prawa człowieka. Model prawny*, Wrocław 1991.
- Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2007.
- Słomski W., *Człowiek wśród dylematów i wyzwań etycznych współczesności*, Warszawa 2009.
- Suchocka L., *Psychologia bólu*, Warszawa 2008.
- Szewczyk H., *Mobbing w stosunkach pracy, Zagadnienia prawne*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2012.
- Szubert W., *O prawie pracy i jego metodach, Praca i zabezpieczenie społeczne*, 1962.
- Tobor Z., *Prawoznawstwo, a praktyka stosowania prawa*, Katowice 2002.
- Wiśniewski L., *Ochrona praw człowieka w świecie*, Poznań–Bydgoszcz.
- Wyka T., Shmidt Cz., *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, Warszawa 2012.
- Zych M., *Mobbing w polskim prawie pracy*, Warszawa 2007.

Literatura zagraniczna:

- Brinkmann R.D., *Mobbing. Bullying. Bossing*, Heidelberg 1995.
- Knorz C., Zapf D., *Mobbing – eine extreme form sozialer stressoren am arbeitsplatz. Zeitschrift fur Arbeits und Organisationpsychologie*, 40 (1).
- Kolodej Ch., *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewaltigung. Mit zahlreichen Fallbeispielen*, Wien 1999.
- MeschkatB., Stackelbeck M., Langenhoff G., *Der Mobbing Report. Repräsentativstudie fur die Bundesrepublik*, Bremerhaven 2002
- Schild I., Heeren A., *Mobbing: Konflikteskalation am Arbeitsplatz*, Munchen, Hampp, 2001
- Schroter B., *Keine Chance den Buroterroristen. Mobbing – Opfer auf allen Hierarchieebenen–Neid, Stress und schlechter Führungsstil begünstigen das fiese Spiel. Die Welt*, 2006.
- Zapf D., Leymann H., *Mobbing and victimization at work*, “The European Journal of Work and Organizational Psychology”, 1996, nr 2.
- Zuschlag B., *Mobbing. Schikane am Arbeitsplatz*, Gottingen, Verlag fue Angewandte Psychologie, 2001.
- Zapf D., *Mobbing in Organisationen. Uberblick zum Stand der Forschung. Zeitschrift fur Arbeits und Organisationpsychologie*, 43 (1), 1999.

Inne:

- Abramowska A., Nałęcz M., *Prawna regulacja mobbingu*, „Monitor Prawa Pracy”, 2004, nr 7.
- Banaszak B., *Prawa jednostki w konstytucjach wybranych krajów i mechanizmy ich ochrony*, „Szkoła Praw Człowieka”, 1998, nr 1.

- Brytek A., *Fenomen mobbingu: czyli przemoc psychiczna w środowisku pracy*, „Niebieska Linia”, nr 4.
- Cieślak W., Stelina J., *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra”, 2003, nr 9–10.
- Cieślak W., J. Stelina, *Prawne aspekty mobbingu*, „Prokuratura Prawo”, 2003.
- Czarnecki P., *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2006.
- Dorre-Nowak D., *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2004, nr 11.
- Drozd A., *Ochrona danych osobowych pracownika (kandydata) po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2004, nr 1.
- Dyczkowski M., *W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2001, nr 5.
- Hołyst B., *Patologia w miejscu pracy*, „Prokuratura i Prawo”, 2004, nr 1.
- Hryniewicz E., Reszka M., *Odszkodowanie i zadośćuczynienie w świetle artykułu 46 kodeksu karnego – uwagi krytyczne, propozycje zmian*, „Monitor Prawniczy”, 2007, nr 6.
- Jędrejek G., *Postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej*, „Monitor Prawa Pracy”, 2008, nr 12.
- Jędrejek G., *Postępowanie sądowe w sprawach o zapłatę zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu stosowania mobbingu*, „Edukacja Prawnicza”, 2008, nr 11, dodatek specjalny.
- Kamiński I.C., *Prawo do życia i zakaz tortur oraz poniżającego i nieludzkiego traktowania w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w 2009 r.*, „Europejski Przegląd Sądowy”, 2010, nr 10.
- Krzyśków B., *Bezpieczeństwo pracy w dyrektywie Wspólnoty Europejskiej, a kodeks pracy*, „Praca i zabezpieczenie społeczne”, 1997, nr 1.
- Maciejewska B., *Terrorysty w biurze*, „Newsweek Polska”, 2002, nr 2.
- Małyżek S., *Polonishes Arbeits- und Sozialversicherungsrecht*, Warszawa 2009.
- Matys J., *Szkoda na osobie – uwagi na tle artykułu 444 Kodeksu Cywilnego*, „Monitor Prawniczy”, 2004, nr 10.
- Mitrus L., *Tendencje rozwojowe wspólnotowego prawa pracy*, „Państwo i Prawo”, 2003, nr 7.
- Otto M., *Modele ochrony pracowników przed molestowaniem seksualnym w wybranych krajach*, „Praca i Zabezpieczenie społeczne”, 2007, nr 10.
- Romer M. T., *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy”, 2005, nr 12.
- Sobczyk A., Dorre-Nowak D., *Przeciwdziałanie mobbingowi*, „Monitor Prawa Pracy”, 2006, nr 10.
- Strusińska-Żukowska J., *Wypadki przy pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Prawo Pracy”, 1998, nr 1.
- Surdykowska S., *Stres związany z pracą*, „Monitor Prawa Pracy”, 2007, nr 2.
- Szeliga A., *Psychospołeczny problem mobbingu*, „Policja”, 2009, nr 1.
- Szewczyk H., *Pracodawcy obowiązkiem dbałości o dobro pracownika*, „Państwo i Prawo”, 2007, nr 11.

- Talik R., *Mobbing terror psychiczny w miejscu pracy*, Portowiec 2002, nr 14.
- Widzisz R., *Odpowiedzialność za naruszenie bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle artykułu 220 Kodeksu Karnego*, „Prokuratura i Prawo”, 2005, nr 4.
- Wyka T., *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym kodeksie pracy, Praca i zabezpieczenie społeczne*, 2004, nr 4.
- Wyka T., *Od bezpieczeństwa socjalnego w stronę bezpieczeństwa osobowego – o zmianach w kodeksie pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesora Barbary Wagner*, Warszawa 2010.
- Zdybel R., *Mobbing w stosunkach pracy (służby)– próba definicji. Wybrane zagadnienia prawne*, „Przegląd Policyjny”, 2007, nr 1.
- Żemigła M., *Czynniki stresu w zarządzaniu firmą*, „Bezpieczeństwo Pracy”, 2007, nr 3.
- Żołnierczyk-Zreda D., *Programy psychologicznego wspierania pracowników*, „Bezpieczeństwo Pracy”, 2005, nr 12.

Orzecnictwo:

Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753.

Wyrok SN z dnia 23 listopada 2004r., I UK 30/04, OSNP 2005, nr 11, poz. 162.

Netografia:

www.opzz.org.pl

www.rop.sejm.gov.pl