

TERESA BERNADETTA KULIK, ANNA PACIAN, JOLANTA PACIAN

PRAWNY OBOWIĄZEK PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI

LEGAL OBLIGATION TO COUNTERACT MOBBING

ЮРИДИЧЕСКАЯ ОБЯЗАННОСТЬ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ МОББИНГУ

ЮРИДИЧНИЙ ОБОВ'ЯЗОК ПРОТИДІЇ МОББИНГУ

Z Katedry Zdrowia Publicznego Uniwersytetu Medycznego w Lublinie
Kierownik Katedry: prof. dr hab. n. med. T. B. K u l i k

W artykule przedstawiono aktualne regulacje prawne dotyczące problemu mobbingu

SŁOWA KLUCZOWE: mobbing, zwalczanie mobbingu, zapobieganie mobbingowi

KEY WORDS: mobbing, mobbing control, mobbing prevention.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: моббинг, борьба с моббингом, предотвращение моббинга.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: моббінг, боротьба з моббінгом, запобігання моббінгу.

Słowo mobbing pochodzi od angielskiego słowa „mob” i oznacza w dosłownym znaczeniu „rzucić się na kogoś”. Termin ten został początkowo wykorzystany przez etnologa *K. Lorenza* podczas opisu zachowań zwierząt w grupie, a dokładniej ataków małych zwierząt na pojedynczego dużego osobnika, mających na celu jego zastraszenie. Współczesne znaczenie słowa mobbing [1] nadał psycholog *H. Leymann* w opublikowanym raporcie z badań prowadzonych w Szwecji w 1984r.. Autor posłużył się tym terminem, dla określenia terroru psychicznego stosowanego wobec wybranych pracowników w instytucjach gospodarczych, które charakteryzowały się wrogim nastawieniem do pracownika, innych pracowników lub przełożonych.

Można wyróżnić trzy główne cechy mobbingu [2]: po pierwsze stosowanie przez sprawcę przemocy psychicznej i fizycznej, po drugie poniżanie pracownika, które jest głównym celem jaki zamierza zrealizować pracodawca, po trzecie długotrwałość oraz częstotliwość dokonywanych działań.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi wynika z przepisów zawartych w wielu aktach prawnych, które w sposób bezpośredni albo pośredni zakazują mobbingu. Jednak z uwagi na ich ogólnikowość, ochrona przed mobbingiem jest niewystarczająca. Na gruncie obowiązującego prawa nie można mówić o mobbingu jako przestępstwie. Trudno zgodzić się z tezą *M. Zych* [1], że zakwalifikowanie mobbingu jako przestępstwa, nie mogłoby ograniczyć

liczby zarówno mobbowanych jak i mobberów. Dobrym rozwiązaniem de lege ferenda byłoby wprowadzenie do Kodeksu Karnego takiej regulacji, która przewidywałaby określoną sankcję karną tylko i wyłącznie za działania mobbingowe. To byłoby pewnym hamulcem na rozprzeszczające się zjawisko. Określenie sankcji karnej bezpośrednio za mobbing, stanowiłoby pewne ograniczenie dla pracodawców w działaniach związanych z nękaniami i upokarzaniem pracowników. Wprawdzie w Kodeksie Karnym [3] istnieją unormowania, które sankcjonują konsekwencje zachowań mobbingowych, ale mają one jedynie pośredni związek z mobbingiem.

Ustawodawca w art. 94.3 Kodeksu Pracy [4] przeciwdziała mobbingowi, nakładając na każdego pracodawcę obowiązek działań zarówno prewencyjnych jak i likwidacyjnych, zmierzających do wyeliminowania mobbingu w miejscu pracy. Art. 94.3 k.p. stanowi, że „pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną opinię przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

Pracodawca musi obligatoryjnie podejmować wszelkie czynności zmierzające do eliminowania mobbingu oraz tłumić takie zachowania, które w przyszłości mogą sprzyjać mobbowaniu. Te czynności niewątpliwie dotyczą jego samego oraz wszystkich pracowników. Według *A. Abramowskiej* i *M. Natęcza* „zapobieganie przypadkom mobbingu w miejscu pracy może polegać na tworzeniu odpowiedniej organizacji pracy, w której jednoznacznie określone zostaną kompetencje pracowników i ich służbowa podległość, sposoby podejmowania decyzji, i rozwiązywania ewentualnych konfliktów, a także zasady przepływu informacji” [5].

Drugim celem, który pracodawca musi realizować jest likwidowanie już istniejącego mobbingu, poprzez różne formy rozwiązywania problemu. Ciężar dowodu zawsze spoczywa na pokrzywdzonym, który musi udowodnić, że w stosunku do niego dopuszczono się działań mobbingowych. Pokrzywdzony może dochodzić swoich praw w sądzie bądź przed komisją pojednawczą, mediatorem albo sądem arbitrażowym. Pracownik którego mobbowano, musi po pierwsze udowodnić, że w stosunku pracy łączącym go z pracodawcą doszło do mobbingu. Po drugie, że mobbing wywołał u niego rozstrój zdrowia oraz, że nie mógł kontynuować stosunku pracy i rozwiązał umowę o pracę.

Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24.05.2005r. [6] orzekł, że „na zainteresowanym pracowniku spoczywa obowiązek wskazania odmiennego ukształtowania jego statusu, tak aby pracodawca mógł następnie dowodzić, że owo zróżnicowanie nie miało dyskryminującego charakteru”. To właśnie pracownik musi wykazać, że zachowanie pracodawcy bądź współpracowników miało charakter mobbingu. Musi udowodnić przesłanki oraz przedstawić argumenty na poparcie swoich twierdzeń.

Pracodawca natomiast musi udowodnić, że jego zachowanie oraz zachowanie pracowników nie miało na celu mobbowania, a także iż zostały podjęte wszelkie działania zapobiegające mobbingowi. Pracodawca powinien wykazać, że wywiązał się zarówno z obowiązku prewencyjnego jak i likwidacyjnego mobbingu. Pomawiany pracodawca oraz współpracownicy pozbawieni są jednak możliwości obrony w sytuacji, gdy dojdzie do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu mobbingu. Teoretycznie pracodawca nie ma możliwości udowodnienia, że w miejscu pracy nie występował mobbing.

Aby można było mówić o mobbingu, to działania związane z nękaniami lub zastraszaniem pracownika, jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29.06.2005r., muszą być długotrwałe [7]. Swoje stanowisko potwierdził też ponownie w wyroku z dnia 08.12.2005r. [8] orzekając, iż „nie można stwierdzić, że działania lub zachowania trwające 25 dni wyczerpują znamiona mobbingu”. Działania te muszą występować przez pewien okres czasu, aby można było stwierdzić ich systematyczność oraz uporczywość. Zatem trudno określić granice czasowe działań związanych z nękaniami i zastraszaniem pracownika, które przesądzałyby o zakwalifikowaniu ich jako mobbing. Nie znajduje uzasadnienia teza, iż te działania muszą trwać co najmniej pół roku. Nasuwa się pytanie, czy gdyby te działania trwały pięć miesięcy i dwadzieścia dni to, czy też nie można byłoby mówić o mobbingu.

Bardzo trudno jest określić okres występowania i trwania tych działań, bowiem ramy czasowe mobbingu są bardzo płynne. Tak naprawdę, wyznacznikiem oprócz długotrwałego ich występowania, powinien być również stopień intensywności w jakim występują. Zasadnym wydaje się twierdzenie, iż dopiero w chwili określenia, że działania mają charakter długotrwały, uporczywy oraz nasilają się w coraz większym stopniu, można mówić o występowaniu mobbingu. Idąc dalej, należy stwierdzić, że nie tylko okres trwania patologicznych działań, ale także ich intensywność, powinny przesądzać o zakwalifikowaniu ich jako mobbingowych. Czasem bowiem nękanie i zastraszanie pracownika, które trwa stosunkowo krótko, ale jest bardzo uciążliwe, może mieć poważniejsze konsekwencje dla zdrowia pracownika oraz sytuacji jego rodziny.

Mobbing jako zjawisko nie tylko prawne, społeczne, ale i zdrowotne nie znajduje odpowiedniej reakcji w zakresie przeciwdziałania. Mobbing oprócz wielu ujemnych konsekwencji w sferze prawnej, powoduje też degradację zdrowia zarówno fizycznego i psychicznego. Jest jednym z czynników wywołujących depresję, przyczyniającym się do powstawania większej liczny rozwodów oraz innych form patologii [9]. Nie są znane wzorcowe programy profilaktyki mobbingu, które można wprowadzać w zakładach pracy. Luka ta powinna być jak najszybciej wypełniona. Z jednej strony wdrażanie programów zapobiegających mobbingowi oraz podjęcie akcji szkoleniowej, z pewnością wpłynęłyby na zahamowanie rozprzestrzeniającego się zjawiska. Z drugiej strony również przestrzeganie zasad etyki w zakładach pracy, mogłoby także

zapobiegać mobbingowi. Działania te, jak słusznie podkreśla *J. Marciniak* [10], powinny polegać na istnieniu uznawanych przez wszystkich zatrudnionych reguł postępowania w obszarze zatrudnienia, przejrzystości wszelkich postępowań oraz procedur związanych z pracownikami, a ponadto na jawności kryteriów podejmowania decyzji odnoszących się do pracowników.

Dobrym rozwiązaniem de lege ferenda byłoby wprowadzenie wzorem Belgii [11] obowiązku zatrudniania w zakładach pracy liczących co najmniej 20 pracowników, doradcy do spraw przeciwdziałania przemocy i dręczenia psychicznego. Taka osoba nadzorowałaby czy przestrzegane są zasady należytego traktowania pracowników przez pracodawcę oraz przez siebie nawzajem. Osoba odpowiedzialna za działania mające na celu zapobieganie mobbingowi, zobowiązana byłaby do podejmowania wszelkich kroków likwidujących mobbing. Ofiary mobbingu mogłyby zwracać się do doradcy, który oprócz działań eliminujących mobbing, jednocześnie mógłby udzielać wszelkich porad na temat przysługujących im praw. Funkcjonowanie w zakładach profesjonalisty ds. mobbingu z pewnością mogłoby dawać poczucie większego bezpieczeństwa, nie tylko pracownikom, którzy wiedzieliby jak walczyć o swoje prawa, ale również pracodawcom. Pracodawcy mieliby gwarancje, że pracownicy nie będą pomawiać ich o mobbing, ani wypowiadać umów o pracę, w sytuacji gdy niesłusznie będą dochodzić swoich roszczeń.

Zbyt ogólne regulacje dotyczące mobbingu, zawarte w aktach obowiązującego prawa, utrudniają skuteczne jego zwalczanie oraz zapobieganie sytuacjom zachęcającym do jego powstawania. Uniemożliwiają również dochodzenie pokrzywdzonym swoich praw, a ofiarom mobbingu wypłatę rekompensaty za spowodowany uszczerbek na zdrowiu. Brak programów mających na celu profilaktyczne działania zapobiegające mobbingowi oraz brak działań wprowadzających je w życie, czynią walkę z mobbingiem mało skuteczną. Dlatego też zasadnym wydaje się przeanalizowanie istniejących rozwiązań dotyczących mobbingu i rozważenie wprowadzenia nowych, takich które w sposób skuteczny ograniczałyby skalę zjawiska.

T. Bernadetta Kulik, A. Pacian, J. Pacian

LEGAL OBLIGATION TO COUNTERACT MOBBING

Summary

A psychologist, H. Leymann, in his report of studies conducted in Sweden published in 1984, gave a modern meaning to the term mobbing. Three main features of mobbing may be distinguished: usage of psychological and physical violence by the perpetrator, humiliation of an employee, long-term and frequent action. The objective of the study was to present the legal regulations concerning the prevention of mobbing at the workplace. The obligation to counteract mobbing results from regulations contained in legal acts, which directly or indirectly prohibit mobbing. Legal regulations oblige employees to undertake preventive and eliminative measures with respect to mobbing. However, the regulations concerning counteracting mobbing contained in legal acts are very general. This hinders effective mobbing prevention and control.

Т. Бернадетта Кулик, А. Пачан, И. Пачан

ЮРИДИЧЕСКАЯ ОБЯЗАННОСТЬ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ МОББИНГУ

Аннотация

Современное значение слова моббинг определил психолог Х. Лейманн в опубликованном отчете про исследования, которые проводились в Швеции в 1984 г. Можно выделить три главных признака моббинга. Первый - это применение работодателем психического и физического насилия, второй - унижение работника, а третий - продолжительность, а также частота совершаемых действий. Целью работы было представление юридических регуляций, трактующих о предотвращении моббинга на рабочем месте. Обязанность противодействия моббингу вытекает из соответствующих положений во многих юридических актах, которые в непосредственный или посредственный способ запрещают моббинг. Законоположения обязывают работодателей к принятию превентивных и ликвидационных действий по отношению к моббингу. Однако юридические регуляции, которые касаются противодействия моббингу, составленные в актуальных юридических актах, очень обобщены. Затрудняет это эффективную борьбу с моббингом, а также его ликвидацию.

Т. Бернадетта Кулік, А. Пачан, І. Пачан

ЮРИДИЧНИЙ ОБОВ'ЯЗОК ПРОТИДІЇ МОББІНГУ

Анотація

Сучасне значення слова моббінг визначив психолог Х. Лейманн в опублікованому звіті після досліджень, які проводилися у Швеції в 1984 р. Можна виділити три головних ознаки моббінгу. Перший - це вживання працедавцем психічного і фізичного насильства, другий - приниження працівника, а третій - тривалість, а також частота дій, які здійснюються. Метою роботи було представлення юридичних регуляцій, що трактують про запобігання моббінгу на робочому місці. Обов'язок протидії моббінгу виникає з відповідних положень у багатьох юридичних актах, які в безпосередній або посередній спосіб забороняють моббінг. Законоположення зобов'язали працедавців до прийняття превентивних і ліквідаційних заходів по відношенню до моббінгу. Проте юридичні регуляції, які стосуються протидії моббінгу, що містяться в актуальних юридичних актах, дуже узагальнені. Це утрудняє ефективну боротьбу з моббінгом, а також його ліквідацію.

PIŚMIENNICTWO

1. Abramowska A., Nałęcz M.: Prawna regulacja mobbingu, MoPr, 7/2004, 182, (5).
2. Boruta I.: Godność człowieka – kategorią prawa pracy, PiZS, 8/2001, 6, (5).
3. Cieślak W., Stelina J.: Definicja mobbingu oraz obowiązki pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku, PiP, 12, 2004, (2).
4. Chakowski M.: Regulacje prawne mobbingu w Szwecji, Francji i Belgii, MoPr, 9/2005, (11).
5. Marciniak J.: Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy, Warszawa 2008, 93, (10).
6. Myra B.: Mobbing – próba zdefiniowania zjawiska i jego prawno karne aspekty, Nowa kodyfikacja prawa karnego, 2006, XIX, 37, (10).
7. Jędrejek G.: Mobbing. Środki ochrony prawnej, Warszawa 2007, 76, (5).

8. R o m e r M . T . : Mobbing i jego konsekwencje, Prawo Pracy, 12/2005, (2).
9. W a s i l e w s k i B . : Następstwa psychologiczne i zdrowotne mobbingu. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2005, 75 – 76, (9).
10. Z y c h M . : Mobbing w polskim prawie, Wydawnictwo C.H.Beck 2007, 3, (1).

WYKAZ AKTÓW PRAWNYCH

1. Kodeks Pracy z dnia 26.06.1974r. (Dz.U.z 98 Nr 21, poz. 94 z późn.zm) (4)
2. Kodeks Karny z dnia 06.06.1997r. (Dz.U Nr 88, poz. 553 z późn. zm.) (3)

WYKAZ ORZECZNICTWA

1. Postanowienie SN z dnia 24.05.2005r. (II PK 33/05) (6)
2. Wyrok SN z dnia 29.06.2005r. (I PK 290/04) (7)
3. Wyrok SN z dnia 08.12.2005r. (I PK 103/05) (8)

Data otrzymania: 11.02.2009.

Adres Autorów: 20-093 Lublin, ul. Chodźki 1, Katedra Zdrowia Publicznego, Uniwersytet Medyczny w Lublinie.