

## O MOBBINGU

### Czym jest mobbing?

Pojęcie mobbingu zostało zdefiniowane w art. 94 kodeksu pracy jako 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 go z zespołu współpracowników. Aby działania dotyczące pracownika mogły zostać zakwalifikowane jako bezprawny mobbing w rozumieniu art. 94 kodeksu pracy konieczne jest spełnienie niżej wymienionych przesłanek.

Działania lub zaniechania:

1. Skierowane są bezpośrednio lub pośrednio przeciwko konkretnemu pracownikowi. W przypadku pośredniego oddziaływania pracownik odczuwa skutki mimo tego, iż nie są one skierowane bezpośrednio przeciwko niemu;
2. Polegają na nękaniu, prześladowaniu, szykanowaniu lub zastraszaniu (groźeniu);
3. Cechuje je uporczywość i długotrwałość, powtarzają się systematycznie;
4. Wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej;
5. Powodują lub mają na celu poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Zachowania o cechach mobbingu mogą pojawiać się w różnych środowiskach, tam gdzie ludzie przebywają ze sobą w grupie dłuższy czas, np. w Policji, wojsku.

### Czy to też mobbing?

Mobbingiem nie jest dyscyplinowanie personelu – kiedy działania pracodawcy lub przełożonego dotyczą zarządzania całą grupą pracowniczą. Jeżeli polecenie wykonania zadania nie narusza Twojej godności, jest zgodne z kwalifikacjami i zakresem obowiązków – to z cech stosunku pracy wynika konieczność jego wykonania.

Przypominamy, że zgodnie z art. 27 ust. 1 ustawy o Policji - przed podjęciem służby policjant składa ślubowanie według następującej roty „Ja, obywatel Rzeczypospolitej Polskiej, świadom podejmowanych obowiązków policjanta, ślubuję: służyć wiernie Narodowi, chronić ustanowiony Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej porządek prawny, strzec bezpieczeństwa Państwa i jego obywateli, nawet z narażeniem życia. Wykonując powierzone mi zadania, ślubuję pilnie przestrzegać prawa, dochować wierności konstytucyjnym organom Rzeczypospolitej Polskiej, przestrzegać dyscypliny służbowej oraz wykonywać rozkazy i polecenia przełożonych. Ślubuję strzec tajemnicy państwowej i służbowej, a także honoru, godności i dobrego imienia służby oraz przestrzegać zasad etyki zawodowej”.

Policja jest organizacją hierarchiczną, a wykonywanie czynności podwładnego m. in. w szczególności polega na „terminowej, dokładnej i starannej realizacji zadań stałych określonych w indywidualnym zakresie czynności i poleceń przełożonego”. W kontekście powyższego należy wskazać, iż w myśl art. 58 ust. 2 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji „policjant obowiązany jest odmówić wykonania rozkazu lub polecenia przełożonego (...), jeżeli wykonanie rozkazu lub polecenia łączyłoby się z popełnieniem przestępstwa”. Z kolei zgodnie z art. 59 ust. 1 powołanej ustawy o Policji „o odmowie

wykonania rozkazu lub polecenia, o których mowa w ust. 2, policjant powinien zameldować Komendantowi Głównemu Policji z pominięciem drogi służbowej”.

### **Prawne aspekty mobbingu.**

Odpowiedzialność prawną za mobbing przewiduje w Polsce Kodeks pracy. Mianowicie zgodnie z art. 943 § 1 Kodeksu pracy - pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, a w myśl § 3 art. 943 pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Z kolei art. 207 §1 KP stanowi, iż pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Ustawodawca zobowiązał więc pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi. Oznacza to, że na pracodawcy ciąży obowiązek podjęcia odpowiednich działań, aby mobbing nie występował w zakładzie pracy. Nie chodzi tutaj tylko o to, aby mobbingu nie stosował sam pracodawca, bądź osoba zarządzająca zakładem w jego imieniu, ale także inni pracownicy tego zakładu, w tym przede wszystkim każdy pracownik wchodzący w skład szeroko pojętej kadry kierowniczej. Niezależnie od odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, może on być pociągnięty do odpowiedzialności karnej z art. 218 K.K., za to, że złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownicze wynikające ze stosunku pracy. Podobnych rozwiązań brakuje w przepisach resortowych normujących służbę policjantów.

### **Wobec powyższego - co może policjant?**

Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2007 r., sygn. I PZP 2/07 - dopuszczalna jest droga sądowa w sprawie, w której funkcjonariusz Policji dochodzi odszkodowania i innych roszczeń z tytułu długotrwałego izolowania go, poniżania oraz pomijania w awansach i szkoleniach przez przełożonych, określonego przez niego w pozwie jako „mobbing”. W myśl art. 2 k.p.c. - droga sądowa jest dopuszczalna w sprawach cywilnych, jeżeli do ich rozpoznania właściwe są sądy. Jednakże ciężar udowodnienia faktu, na podstawie którego można domagać się konkretnych świadczeń od pracodawcy - mobbera, spoczywa na pracowniku. Zgodnie z brzmieniem art. 943 § 3 k.p. pracownik, który w wyniku działań mobbingowych doznał uszczerbku na zdrowiu, może domagać się zadośćuczynienia. Zatem to na pracowniku spoczywa obowiązek udowodnienia faktu stosowania mobbingu, jak też wykazania związku przyczynowego zachodzącego między zachowaniem mobbera, a skutkiem mającym odzwierciedlenie w stanie zdrowia pracownika.

### **Jeśli podejrzewasz, że jesteś ofiarą mobbingu, ustal fakty.**

Jeżeli twierdzisz, że jesteś ofiarą mobbingu, to zanim wystąpisz na drogę sądową, zastanów się, czy spełniasz kryteria prawne pozwalające uznać Cię za faktyczną ofiarę tych praktyk:

Czy zachowania lub działania uważane za mobbing są uporczywe i długotrwałe? Ważna jest nie tyle Twoja subiektywna ocena, ile obiektywny czas trwania i nasilenia zachowań. Na pewno mobbing nie może wystąpić jednorazowo, możemy o nim mówić, jeśli nękanie i zastraszanie trwa co najmniej 6 miesięcy od pierwszych sygnałów;

Czy działania lub zachowania mobbingowe budzą Twój jednoznaczny sprzeciw. Sam mobbing jako zjawisko psychiczne nie jest karalny. Liczy się skutek mobbingu oraz jednoznaczny sprzeciw mobberowi;

Oceń i sprawdź diagnostycznie, czy doznałeś rozstroju zdrowia. Jeżeli tak, to musisz go obiektywnie wykazać - bowiem, jeżeli wystąpił u Ciebie rozstrój zdrowia, ustal jego związek z mobbingiem;

Zbierz odpowiednie dowody, potwierdzające zaistnienie mobbingu.

### **Jeśli chcesz iść do sądu, pamiętaj o zgromadzeniu dowodów.**

Rady dla mobbingowanego:

1. Zapisuj wszystkie szykany, notuj miejsce i czas oraz okoliczności towarzyszące.

2. Rozmawiaj na ten temat z jak największą liczbą osób.
3. Pamiętaj, że nie możesz czuć się odpowiedzialny i winny za zachowanie sprawców przemocy.
4. Szukaj pomocy poza pracą.
5. Nie spotykaj się z mobberem sam na sam, jeżeli jest to możliwe zawsze bierz kogoś ze sobą.
6. Rozmawiaj o możliwości rozwiązania problemu w obecności innej osoby.
7. Przechowuj zapisy wszystkich incydentów, nawet jeśli nie ma na to świadków.
8. Mobberzy utrzymują swój proceder tylko dlatego, że ich ofiary milczą – mów więc o swoim mobberze rodzinie, związkom zawodowym, prawnikowi itp.
9. Osoby stosujące mobbing działają w ukryciu „za zamkniętymi drzwiami” – otwieraj te drzwi i pokazuj to innym.
10. Proś o pomoc innych.
11. Jeśli zauważysz pierwsze oznaki szykanowania, od razu rozmawiaj o tym z innymi: z rodziną, wyższymi przełożonymi, kolegami, związkami zawodowymi.
12. Szukaj możliwości mediacji.
13. Zaczynij się uczyć, jak odpowiadać na słowne zaczepki.
14. Znajdź osobę w miejscu pracy, która będzie po Twojej stronie.
15. Zbieraj wszelką dokumentację, która potwierdzi stosowane wobec Ciebie praktyki.

Postępowanie dowodowe w sprawach mobbingowych prowadzi się w dwóch etapach. Pierwszy obejmuje ustalenie, czy mobbing był stosowany, natomiast w drugim bada się, czy doszło do wywołania rozstroju zdrowia lub szkody. Zawsze możesz złożyć przeciwko mobberowi pozew cywilny z tytułu naruszenia dóbr osobistych.

### **Gdzie możesz się zgłosić?**

Komendant Wojewódzki Policji w Katowicach

Komendanci komend miejskich i powiatowych Policji

Wydział Kontroli Komendy Wojewódzkiej Policji w Katowicach

Sekcja Psychologów Komendy Wojewódzkiej Policji w Katowicach

Pełnomocnik Komendanta Wojewódzkiego Policji w Katowicach ds. Ochrony Praw Człowieka

Związki zawodowe

Prokuratura

Źródło: KWP w Lublinie



Ocena: 3.3/5 (12)

[Tweetnij](#)