

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 nękanii 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 nękanii, 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. Zacznij 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: 3.5/5 (14)

[Tweetnij](#)