

IDŹ DO:

- ▶ Spis treści
- ▶ Przykładowy rozdział

KATALOG KSIĄŻEK:

- ▶ Katalog online
- ▶ Zamów drukowany katalog

CENNIK I INFORMACJE:

- ▶ Zamów informacje o nowościach
- ▶ Zamów cennik

CZYTELNIA:

- ▶ Fragmenty książek online

Do koszyka



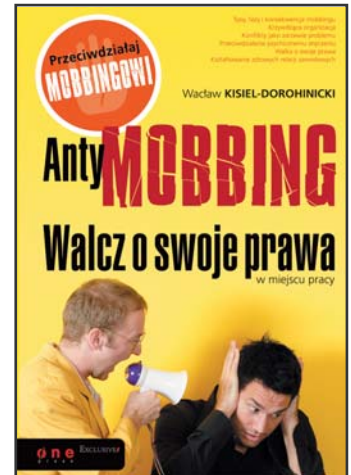
Do przechowalni


 Nowość


 Promocja

AntyMOBBING. Walcz o swoje prawa w miejscu pracy

Autor: Waław Kisiel-Dorohinicki
ISBN: 978-83-246-2381-5



Przeciwdziałaj mobbingowi

- Typy, fazy i konsekwencje mobbingu
- Krzywdząca organizacja
- Konflikty jako zarzewie problemu
- Przeciwdziałanie psychicznemu dręczeniu
- Walka o swoje prawa
- Kształtowanie zdrowych relacji zawodowych

Mobbing. Za tym słowem czai się prawdziwie niebezpieczne zjawisko. Podłe i bezwzględne. Mobbingiem nazywamy bowiem działanie o charakterze nadużycia, przejawiające się w formie zachowań, słów, aktów i gestów. Inaczej rzecz ujmując, to systematyczne znęcanie się lub dręczenie moralne. Celem lub skutkiem mobbingu jest poniżenie, ośmieszenie, zaniżenie samooceny, wyeliminowanie albo odizolowanie danej osoby od jej współpracowników.

Przez wiele lat nie mówiło się głośno o psychicznym dręczeniu, mającym miejsce w polskich firmach. Przymusowe nadgodziny, ostracyzm, powierzanie bezsensownych zadań, stosowanie biurowego psychoterroru – tak po prostu musiało być. Nawet sądy traktowały pozwy przeciw zamierzonemu nieetycznemu zachowaniu pracodawcy jako pracowniczą próbę zemsty czy rewanżu za zwolnienie. Jeśli jednak kiedykolwiek byłeś ofiarą mobbingu lub taka atmosfera panowała w Twoim biurze, dobrze wiesz, że szykany potrafią zatruć krew, zniszczyć zdrowie oraz odebrać chęć do pracy. Na szczęście tak jak Dawid w nierównej walce z Goliatem, tak i Ty masz szansę wygrać z Twoim dręczycielem lub nawet całą ich grupą. A celnie rzuconym kamieniem niech stanie się wiedza zawarta w tej książce. Jeśli natomiast reprezentujesz pracodawcę, w którego zakładzie dochodzi do nielegalnych praktyk, Twoim obowiązkiem narzuconym przez prawo jest im zapobiec. Nie pozwól, by sprawy zaszły za daleko!

- Rozpoznawanie mobbingu i terroru psychicznego
- Konflikt jako źródło mobbingu
- Zapobieganie nielegalnym praktykom
- Kultury organizacyjne sprzyjające rozwojowi niezdrowej atmosfery
- Procedury antymobbingowe
- Roszczenia dręczonych pracowników
- Formy pomocy ofiarom mobbingu

Spis treści

Od autora	9
CZĘŚĆ I	13
Rozdział 1. DYSKRYMINACJA I MOBBING	15
Dyskryminacja	17
Dyskryminacja pośrednia i bezpośrednia	18
Obszary dyskryminacji	21
Odszkodowanie	37
A co nie jest dyskryminacją?	39
Mobbing	42
Uporczywość i długotrwałość	43
Typy mobbingu	45
Fazy mobbingu	49
Kim jest mobber?	50
Každy może być ofiarą mobbingu	54
Mobbing a dyskryminacja	57
Uwaga! MOBBING!	60
CZĘŚĆ II	63
Rozdział 2. MOBBING A SPOSÓB WYKONYWANIA PRACY	65
Stosunek pracy	66
Godziny nadliczbowe	73
Uprawnienia urlopowe oraz chorobowe	77
Rozwiązanie stosunku pracy	80
Umowy cywilnoprawne	86
Samozatrudnienie	87

Rozdział 3. MOBBINGUJĄCA ORGANIZACJA	91
Wpływ kultury organizacyjnej na działania	
o charakterze mobbingu	96
Silna kultura organizacyjna a zjawisko konformizmu	100
Style zarządzania	103
Rozdział 4. WSPÓLPRACOWNICY: POSTAWY, UPREDZENIA I MOBBING	109
Nierozwiązane konflikty — zarzewie mobbingu	114
Falszywe oskarżenia	117
Rozdział 5. KONSEKWENCJE MOBBINGU	121
Koszty ponoszone przez ofiarę mobbingu	122
Poziom emocji — samoocena	123
Trudności z funkcjonowaniem w grupie (izolacja, wykluczenie)	125
Choroby będące efektem mobbingu	126
Poziom wykonywanych zadań	127
Wypowiedzenie umowy o pracę lub odejście z firmy	128
PTSD	129
Samobójstwo	133
Koszty na poziomie organizacji	134
Koszty społeczne	136
CZĘŚĆ III	139
Rozdział 6. PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI	141
Ofiara	141
Sposoby radzenia sobie ze stresem	
będącym konsekwencją mobbingu	143
Działania zmierzające do udowodnienia mobbingu	159
Pracodawca — kadra zarządzająca	163
Związki zawodowe	166
Rozdział 7. MOBBING — WALKA O SWOJE PRAWA	169
Mobbing w prawie pracy	169
Komisja pojednawcza	170

Mediacja	171
Roszczenia na podstawie kodeksu cywilnego	178
Kodeks karny a mobbing	181
Rozdział 8. JAK KSZTAŁTOWAĆ ZDROWE RELACJE ZAWODOWE	187
Czym jest asertywność?	187
Przyjmowanie postawy asertywnej	195
Techniki ułatwiające asertywne zachowanie	196
Lęk przed byciem asertywnym	203
Podsumowanie	205
Minisłowniczek	209
Bibliografia	219

Rozdział 7.

MOBBING – WALKA O SWOJE PRAWA

Mobbing w prawie pracy

Mobbing narusza godność i dobra osobiste pracownika i z tego tytułu w konkretnych przypadkach można wykorzystać zarówno kodeks karny, jak i kodeks cywilny, a także powołać się na międzynarodowe prawa ratyfikowane przez Polskę oraz na Konstytucję RP⁴⁴. Wraz z eskalacją działań mobbera ofiara musi poszukiwać coraz to nowych sposobów, które ostatecznie zakończą cały proceder. Każdy, kto spotkał się z mobbingiem, wie, że jego udowodnienie należy do zadań niezwykle trudnych. Mobbing ma najczęściej formę ukrytą, a mobber działa w okolicznościach bezpiecznych dla siebie, lecz trudnych do zauważenia przez innych pracowników. Ofiara jest mobbingowana jedynie w sytuacjach pozbawionych świadków. Mobbing może być również rozmyty, a sprawca może inicjować zachowania o charakterze mobbingu wśród pozostałych członków zespołu, nie podejmując działań bezpośrednich.

Po pierwsze, należy więc pamiętać, że ocena dokonywana przez poszczególnych pracowników jest niewymierna. Nie każdy dyskomfort psychiczny danej osoby w pracy może zostać zakwalifikowany jako mobbing. W wyroku z 25 lipca 2003 roku (I PK 330/02) Sąd Najwyższy uznał, że „doświadczenie życiowe pozwala mniemać, że

⁴⁴ A. Dymek, M. Komodzińska, *Prawne sposoby obrony przed mobbingiem*, www.nomobbing.pl.

zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi stanu dobrego samopoczucia jest niewymierne i nie daje się zobiektywizować⁴⁵. Bardzo istotnym elementem okazały się tu indywidualne cechy pracownika, na które pracodawca działający w ramach prawa nie ma wpływu.

Do pracodawców często jednak nie dociera informacja o mobbingu w ich firmie. Wynika to z ukrytego charakteru tego działania oraz z faktu, że często mobberem jest przełożony, który wykorzystuje swoje stanowisko. Osoba doświadczająca mobbingu powinna interweniować u dyrektora personalnego lub poprosić o pomoc związek zawodowy (oczywiście jeżeli taki funkcjonuje na terenie organizacji).

W skrajnych przypadkach, kiedy interwencje wewnątrz firmy nie przynoszą skutku, należy skierować skargę do Państwowej Inspekcji Pracy w celu przeprowadzenia kontroli. Nie należy się jednak obawiać „zidentyfikowania” — pracownik może zastrzec, tak jak w innych przypadkach prośb o interwencję, by inspektor nie ujawniał faktu, że kontrola następuje z jego skargi⁴⁶.

Komisja pojednawcza

Nie zawsze dążenie do przerwania mobbingu musi oznaczać wejście na drogę sądową. Pracownik ma prawo żądać od pracodawcy powołania komisji pojednawczej, która pozwoli na zawarcie ugody. Komisja pojednawcza może zostać powołana wspólnie przez pracodawcę i zakładową organizację związkową. Jeżeli w danej firmie nie istnieje żadna organizacja związkowa, pracodawca może powołać komisję pojednawczą samodzielnie. Potrzebna jest mu do tego pozytywna

⁴⁵ A. Lankamer-Prasolek, Ł. Prasolek, *Szykanowany musi udowodnić mobbing pracodawcy*, www.rp.pl.

⁴⁶ M. Stojek-Siwińska, *Mam już pracę — prawo w pracy*, Warszawa 2007, s. 121.

opinia pracowników. Zgodnie z kodeksem pracy członkami komisji mogą być osoby, które nie są pracownikami, jak i sami pracownicy, z wyłączeniem⁴⁷:

- osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- głównego księgowego,
- radcy prawnego,
- kadrowej (osoby prowadzącej sprawy osobowe, związane z zatrudnieniem i płacami).

Tryb pracy komisji pojednawczej został dokładnie opisany w części kodeksu pracy poświęconej rozpatrywaniu sporów o roszczenia ze stosunku pracy⁴⁸. Postępowanie wszczyna się na wniosek pracownika zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. Ustawodawca wyznaczył komisji 14 dni od dnia złożenia wniosku przez pracownika na doprowadzenie do ugody. Ugodę zawartą przed komisją pojednawczą wpisuje się do protokołu posiedzenia zespołu i dokument ten zostaje podpisany przez strony i członków komisji. W razie niepowodzenia (czyli braku ugody) komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od zakończenia procesu pojednawczego, przekazuje sprawę do sądu pracy. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy zastępuje pozew.

Mediacja

Polskie Centrum Mediacji definiuje mediację jako rozmowę stron, w trakcie której dąży się do rozwiązania konfliktu i znalezienia porozumienia pomiędzy stronami sporu. Porozumienie mediacyjne

⁴⁷ Art. 246 k.p.

⁴⁸ Art. 244 – 258 k.p.

wypracowane przez strony w obecności mediatora jest akceptowalne i satysfakcjonujące dla obu stron konfliktu⁴⁹. Istotę mediacji stanowi to, że jest ona procesem, w którym strony, chcąc uniknąć postępowania sądowego, próbują osiągnąć porozumienie. Nie ulega wątpliwości, że sprawy mobbingowe mają delikatny charakter, a tak w interesie pracodawcy, jak i pracownika nie leży ujawnienie na zewnątrz informacji o występowaniu mobbingu w zakładzie pracy⁵⁰. Mediacja może być prowadzona na podstawie umowy zawartej pomiędzy stronami oraz w wyniku postanowienia sądu. Należy założyć, że w przypadku mobbingu z reguły taką podstawę stanowiłaby umowa stron.

Kto może prowadzić mediację? Brak jest szczegółowych wymogów co do osób, które mogą być mediatorami⁵¹. Doświadczenie, poziom kompetencji oraz przygotowanie mediatora mają bardzo istotne znaczenie dla procesu dochodzenia do porozumienia. Zgodnie z art. 183² § 1 k.p.c. mediatorem może być osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych i korzystająca w pełni z praw publicznych. Duży wpływ ma również to, w której chwili poproszono mediatora o udział, a także dobra wola obu stron⁵².

Wszczęcie mediacji przez stronę następuje z chwilą doręczenia mediatorowi wniosku⁵³ o przeprowadzenie mediacji, z dołączonym

⁴⁹ <http://mediator.org.pl>

⁵⁰ G. Jędrejek, *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2007, s. 74.

⁵¹ Tamże, s. 75. Autor sugeruje powołanie w zakładach pracy doradców ds. mobbingu i dyskryminacji, którzy w razie potrzeby mogliby pełnić funkcję mediatorów. Jest to jego zdaniem skuteczniejszy sposób w walce z mobbingiem niż komisje pojednawcze.

⁵² K. Cloke, J. Goldsmith, *Jak rozwiązywać konflikty*, Warszawa 2001, s. 164.

⁵³ Art. 183⁷ k.p.c.: „Wniosek o przeprowadzenie mediacji zawiera oznaczenie stron, dokładnie określone żądanie, przytoczenie okoliczności uzasadniających żądanie, podpis strony oraz wymienienie załączników. Jeżeli strony zawarły umowę o mediację na piśmie, do wniosku dołącza się odpis tej umowy”.

dowodem doręczenia jego odpisu drugiej stronie⁵⁴. Mediator ma za zadanie ustalić termin i miejsce postępowania mediacyjnego. W zależności od działań mobbera, fazy mobbingu czy konsekwencji, jakich doświadczyła osoba mobbingowana, mediacje będą wyglądały inaczej.

Mediację prowadzi się na podstawie umowy o mediację albo postanowienia sądu kierującego strony do mediacji. Umowa może być zawarta także przez wyrażenie przez stronę zgody na mediację, gdy druga strona złożyła wniosek, o którym mowa w art. 183⁶ § 1 k.p.c. Przepisy kodeksu cywilnego zaznaczają, że mediacja jest dobrowolna⁵⁵. Jednocześnie postępowanie mediacyjne nie jest jawne, a mediator jest zobowiązany zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedział się w związku z prowadzeniem mediacji (chyba że strony zwolnią go z tego obowiązku).

Mediacje jako proces rozwiązywania mobbingu w miejscu pracy:

- wprowadzają zmiany do procesów komunikacji i relacji międzyludzkich w firmie;
- pozwalają na konstruktywne rozwiązanie długotrwałych (najczęściej ukrytych) konfliktów;

⁵⁴ Art. 183⁶ § 2 k.p.c.: „Mimo doręczenia wniosku, o którym mowa w § 1, mediacja nie zostaje wszczęta, jeżeli: 1) stały mediator, w terminie tygodnia od dnia doręczenia mu wniosku o przeprowadzenie mediacji, odmówił przeprowadzenia mediacji, 2) strony zawarły umowę o mediację, w której wskazano jako mediatora osobę niebędącą stałym mediatorem, a osoba ta, w terminie tygodnia od dnia doręczenia jej wniosku o przeprowadzenie mediacji, odmówiła przeprowadzenia mediacji, 3) strony zawarły umowę o mediację bez wskazania mediatora i osoba, do której strona zwróciła się o przeprowadzenie mediacji, w terminie tygodnia od dnia doręczenia jej wniosku o przeprowadzenie mediacji, nie wyraziła zgody na przeprowadzenie mediacji albo druga strona w terminie tygodnia nie wyraziła zgody na osobę mediatora, 4) strony nie zawarły umowy o mediację, a druga strona nie wyraziła zgody na mediację”.

⁵⁵ Art. 183¹ § 1 k.c.

- zachęcają strony do przebaczenia (ze strony osoby mobbingowanej) oraz zadośćuczynienia (ze strony mobbera);
- pozwalają na ograniczenie mobbingu w miejscu pracy.

Jeżeli zawiodą wszystkie wcześniej wymienione metody, pozostaje droga sądowa. Idąc do sądu, osoba mobbingowana powinna pamiętać o dowodach oraz wcześniejszych konsultacjach ze specjalistami. Z udowodnieniem mobbingu wiążą się bowiem duże trudności⁵⁶. Postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej prowadzi się w dwóch etapach: pierwszy obejmuje ustalenie, czy mobbing był stosowany, w drugim bada się, czy doszło do wywołania rozstroju zdrowia lub też do szkody⁵⁷.

Trudną sytuację osobom mobbingowanym tworzą inni pracownicy instrumentalnie traktujący możliwość oskarżenia pracodawcy o mobbing. Przykładowo: groźbą oskarżenia o mobbing posługują się pracownicy stojący w obliczu zwolnienia lub chcący „odegrać się” na pracodawcy. Praktyką sądów w orzekaniu takich spraw jest określenie, czy w rzeczywistości mobbing miał miejsce. W świetle art. 94³ § 2 k.p. mamy do czynienia z mobbingiem, gdy łącznie spełni się kilka przesłanek. Działania lub zachowania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe, muszą polegać na nękanii lub zastra-

⁵⁶ Postanowienie SN z dnia 24.05.2005 r.: „W zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wykazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę przeprowadzenia dowodu przeciwnego”.

⁵⁷ G. Jędrejek, *Postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej*, „Monitor Prawa Pracy”, 2008, nr 12.

szaniu pracownika⁵⁸ oraz muszą mieć umyślny charakter, gdy sprawcy chodzi o poniżenie kogoś, ośmieszenie lub izolowanie.

Sąd Najwyższy podkreślił w wyroku z 5 października 2007 roku (II PK 31/07), że nawet jeśli działania pracodawcy są skierowane przeciwko prawom pracowniczym i mają powtarzalny charakter, to bez wykazania określonego celu tego działania nie ma podstaw, aby zakwalifikować je jako mobbing⁵⁹.

Kodeks pracy wyraźnie wskazuje, że to pracodawca ponosi pełną odpowiedzialność za występowanie mobbingu. Powinien kontrolować nie tylko własne działanie, ale również podległych mu pracowników. Odpowiada bowiem w dwóch przypadkach:

- Jeżeli tolerował negatywne zachowania wobec pracownika w firmie.
- Dopuścił się mobbingu (mamy tu obok formy bezpośredniej odpowiedzialność za pośrednie mobbingowanie pracownika).

Pracownik, który był ofiarą mobbingu, może dochodzić od pracodawcy **odszkodowania**⁶⁰, gdy rozwiązał umowę o pracę na skutek mobbingu, i **zadośćuczynienia**⁶¹, jeżeli mobbing wywołał u niego

⁵⁸ Wyroki SN z 8 lutego 2005 r., I PK 103/05, oraz z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06.

⁵⁹ A. Lankamer-Prasolek, Ł. Prasolek, *Szykanowany musi udowodnić mobbing pracodawcy*, www.rp.pl.

⁶⁰ Art. 94³ § 4 k.p.: „Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów”.

⁶¹ Art. 94³ § 3 k.p.: „Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę”. Zastosowanie mają tu jednocześnie następujące zapisy kodeksu cywilnego: art. 445 § 1 („W wypadkach

rozstrój zdrowia. Jeżeli pracownik domaga się odszkodowania, to najniższe, jakie może zostać zasądzone, równe jest aktualnemu minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Nie bierze się tu pod uwagę trybu rozwiązania umowy o pracę, jednak w oświadczeniu pracownika mobbing powinien pojawić się jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, że dochodząc tych świadczeń przed sądem, pracownik będzie musiał udowodnić istnienie mobbingu w jego zakładzie pracy, a także szkodę oraz związek przyczynowy między nękaniami pracownika a powstałą szkodą⁶². W efekcie przydatne okazują się notatki dotyczące mobbingu, prowadzone przez ofiarę, zeznania świadków, zaświadczenia lekarskie i inne dowody, które ułatwią pracę sądowi. Uregulowane zostało również roszczenie pracownika, który — gdy działanie pracodawcy naruszało jego dobra osobiste — może skorzystać z roszczeń cywilnoprawnych⁶³. Dodatkowo, jeżeli pracownik na skutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, przysługuje mu odszkodowanie w wysokości wynagro-

przewidzianych w artykule poprzedzającym sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę”) oraz art. 448 („W razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia”).

⁶² E. Przedwojska, *Co można uznać za mobbing*, www.infor.pl. Autorka powołuje się na wyrok SN z 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05.

⁶³ Art. 24 § 2: „Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych”.

dzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy — w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni⁶⁴.

Pracownik może dochodzić odszkodowania, gdy skutek mobbingu nastąpiło:

- rozwiązanie umowy o pracę,
- naruszenie dóbr osobistych,
- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, ma prawo dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Może ono pełnić rolę prewencyjną, powodując działania zmierzające do zapobiegania mobbingowi wśród pracodawców wynikające z obawy przed wysokimi kosztami. Warunkiem jest jednak realne wycenianie konsekwencji mobbingu przez sądy i niezasądzanie symbolicznych kwot. Ważne wydaje się, aby sąd w orzecznictwie brał pod uwagę⁶⁵:

- sytuację ekonomiczno-organizacyjną pracodawcy,
- kryterium subiektywne uwzględniające osobowość ofiary i jej podatność na zranienie,
- czas trwania i częstotliwość mobbingu,
- liczbę dóbr osobistych naruszonych w wyniku mobbingu,
- postawę zwierzchników, jak i samego sprawcy,
- formę dokonania.

⁶⁴ Przedstawione żądanie pracownika o odszkodowanie wynika z art. 55 § 1¹ k.p., gdzie mowa jest o rozwiązaniu umowy o pracę na skutek ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

⁶⁵ G. Jędrejek, *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2007, s. 84 – 85.

W związku z tym, że mobbingowany pracownik może starać się przed sądem pracy o zadośćuczynienie jedynie za rozstrój zdrowia, sugeruje się dochodzenie (z tytułu naruszenia innych dóbr osobistych) przed sądem cywilnym.

Roszczenia na podstawie kodeksu cywilnego

Równolegle do odszkodowania pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Ma do tego prawo na podstawie przepisów z kodeksów pracy i cywilnego. Również w tym przypadku to na pracowniku spoczywa ciężar przedstawienia dowodów, które wykażą związek mobbingu z pogorszeniem się (rozstrojem) stanu zdrowia. Znajomość przepisów kodeksu cywilnego jest istotna zwłaszcza dla tych, którzy doświadczają mobbingu, nie pozostając w stosunku pracy.

Mając na uwadze specyficzny charakter mobbingu, można wnioskować, że działania skierowane wobec ofiary naruszają jej dobra osobiste. Z uwagi na przesłankę długotrwałości i częstotliwości występowania można uznać, że stanowi on kwalifikowane naruszenie dóbr osobistych⁶⁶. W takim przypadku zastosowanie będą miały art. 23 i 24 k.c. poświęcone powyższym obszarom. Kodeks cywilny podaje przykłady dóbr osobistych, wymieniając w art. 23 między innymi: zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnicę korespondencji, nietykalność mieszkania, twór-

⁶⁶ G. Jędrejek, *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2007, s. 107.

czość naukową, artystyczną, wynalazczą i racjonalizatorską⁶⁷. Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny⁶⁸. Równocześnie, jeżeli **na skutek działań mobbingowych wyrządzona została szkoda majątkowa**, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych⁶⁹.

Podsumowując, osoba mobbingowana może w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego wystąpić z następującymi roszczeniami:

- **Zaniechanie.** Jeżeli pracownik jest przekonany, że jego sytuacja w organizacji, polityka firmy czy jakiegokolwiek inne działania zmierzają do naruszenia jego dóbr osobistych, przysługuje mu możliwość roszczenia o zaniechanie tego typu działań. W sytuacji, gdy w przeświadczeniu pracownika działania te mogą przekształcić się w mobbing, roszczenie o zaniechanie wydaje się zasadne.

⁶⁷ Art. 23 k.c.: „Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach”.

⁶⁸ Art. 24 § 1 k.c.

⁶⁹ Wynika to bezpośrednio z art. 24 § 2 k.c., który mówi: „Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych”.

- *Usunięcie skutków naruszenia dóbr osobistych (na skutek mobbingu)*. W tym miejscu przepisy kodeksu cywilnego są mało precyzyjne i nie dają dokładnych wskazówek, na czym miałyby polegać usunięcie skutków naruszenia dóbr osobistych. Pozostaje jedynie wskazanie złożenia oświadczenia o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. To rolą sądu, w zależności od dotkliwości mobbingu, jest wskazanie treści oświadczenia.
- *Ustalenie*. Wiele zależy od tego, w jakiej sytuacji funkcjonowała osoba mobbingowana. Zgodnie z przepisami kodeksu postępowania cywilnego powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego bądź prawa, gdy ma w tym interes prawny⁷⁰. Wydaje się zatem, że nie powinno stanowić problemu wytoczenie powództwa, w którym zawarte byłoby żądanie o stwierdzenie mobbingu w konkretnej sytuacji. Roszczenie o ustalenie może dotyczyć również stwierdzenia istnienia stosunku pracy u osób wykonujących pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne.
- *O zadośćuczynienie, które przysługuje*⁷¹:

⁷⁰ Art. 189 k.p.c.

⁷¹ Czytamy więc w art. 444 k.c.: „§ 1. W razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty. Na żądanie poszkodowanego zobowiązany do naprawienia szkody powinien wyłożyć z góry sumę potrzebną na koszty leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumę potrzebną na koszty przygotowania do innego zawodu. § 2. Jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość, może on żądać od zobowiązanego do naprawienia szkody odpowiedniej renty”. A w art. 445 § 1 k.c.: „W wypadkach przewidzianych w artykule poprzedzającym sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. § 2. Przepis powyższy stosuje się również w wypadku pozbawienia wolności oraz w wypadku skłonienia

- a) w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia;
- b) jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej;
- c) w wypadku skłonienia za pomocą podstępny, gwałtu lub nadużycia stosunku zależności do poddania się czynowi nierząd-nemu.

Mamy więc do czynienia z sytuacją, kiedy ofiara, która na skutek mobbingu doznała rozstroju zdrowia, może domagać się określonej sumy pieniężnej potrzebnej na pokrycie kosztów leczenia. Takie zadośćuczynienie powinno mieć charakter jednorazowy.

Kodeks karny a mobbing

Gdy mobber posunie się do przemocy, gróźb czy zniewagi, zagrażając jednocześnie takim elementarnym obszarom praw pracowniczych, jak zdrowie, godność czy cześć, uzasadnione wydaje się przypisanie mu odpowiedzialności karnej. Zasadniczym celem procesu karnego nie jest zapewnienie dochodzenia roszczeń cywilnoprawnych, ale — zgodnie z art. 2 § 1 k.p.k. — doprowadzenie do wykrycia sprawcy przestępstwa i pociągnięcie do odpowiedzialności karnej bez możliwości poniesienia tej odpowiedzialności przez osobę niewinną⁷².

za pomocą podstępny, gwałtu lub nadużycia stosunku zależności do poddania się czynowi nierząd-nemu”.

⁷² G. Jędrejek, *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2007, s. 120. Dodatkowo w art. 2 czytamy: „§ 1. Przepisy niniejszego kodeksu mają na celu takie ukształtowanie postępowania karnego, aby: 1) sprawca przestępstwa został wykryty i pociągnięty do odpowiedzialności karnej, a osoba niewinna nie poniosła tej odpowiedzialności, 2) przez trafne zastosowanie środków przewidzianych w prawie karnym oraz ujawnienie okoliczności sprzyjających popełnieniu przestępstwa osiągnięte zostały zadania

Zatem w tym kontekście akty mobbingu to sytuacje skrajnych prześladowań, kiedy to skorzystanie z prawa karnego będzie uzasadnione. Kary i konsekwencje karne są środkami ostatecznymi, po które sięga się wtedy, gdy zawiodą inne służące rozwiązywaniu konfliktów społecznych⁷³. Wyobraźmy sobie sytuację osoby mobbingowanej. Dręczona i szykanowana, izolowana społecznie, może realnie obawiać się groźby. Kto grozi innej osobie popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej — i jeżeli groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona — podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2⁷⁴.

Zgodnie z art. 4 k.p.k. organy prowadzące postępowanie karne są obowiązane badać oraz uwzględniać okoliczności przemawiające zarówno na korzyść, jak i na niekorzyść oskarżonego, którego uważa się za niewinnego, dopóki wina jego nie zostanie udowodniona i stwierdzona prawomocnym wyrokiem⁷⁵ — co w rezultacie prowadzi do tego, że niedające się usunąć wątpliwości rozstrzyga się na korzyść oskarżonego. Również ten, kto stosuje przemoc wobec osoby lub groźbę bezprawną w celu zmuszenia innej osoby do określonego działania, zaniechania lub znoszenia, podlega karze pozbawienia wolności

postępowania karnego nie tylko w zwalczaniu przestępstw, lecz również w zapobieganiu im oraz w umacnianiu poszanowania prawa i zasad współżycia społecznego, 3) uwzględnione zostały prawnie chronione interesy pokrzywdzonego, 4) rozstrzygnięcie sprawy nastąpiło w rozsądnym terminie. § 2. Podstawę wszelkich rozstrzygnięć powinny stanowić prawdziwe ustalenia faktyczne”.

⁷³ M. Dąbrowska-Kaczorek, P. Banasik, *Jak wygrać z mobbingiem?*, Gdańsk 2004, s. 134.

⁷⁴ Art. 190 § 1 k.k.

⁷⁵ Art. 5 § 1 k.p.k.

do lat 3⁷⁶. Jest to ochrona, jaką zapewnia prawo karne przed niezgodnymi z prawem i mogącymi w dłuższej perspektywie prowadzić do mobbingu działaniami pracodawcy i osób zarządzających w jego imieniu.

W sytuacji przestępstw skierowanych przeciwko czci i nietykalności cielesnej zastosowanie będą miały art. 212 – 219 k.k. Mamy zatem art. 212, dotyczący zniesławienia, gdzie kodeks karny jest bardzo precyzyjny: „Kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie, karze ograniczenia albo pozbawienia wolności do roku”⁷⁷. W razie skazania za zniesławienie sąd może orzec nawiązkę na rzecz pokrzywdzonego, Polskiego Czerwonego Krzyża albo na inny cel społeczny wskazany przez pokrzywdzonego. Ściganie przestępstwa określonego odbywa się z oskarżenia prywatnego, dzięki czemu prawo karne pozwala na obronę przed atakami na reputację osoby mobbingowanej przez mobbera.

Kodeks karny wskazuje równocześnie obszary, które nie mogą zostać uznane za zniesławienie. Dzieje się tak wtedy — jak czytamy w art. 213 — gdy:

- zarzut uczyniony niepublicznie jest prawdziwy;
- zarzut publicznie podnosi lub rozgłasza prawdziwy zarzut służący obronie społecznie uzasadnionego interesu; jeżeli zarzut dotyczy życia prywatnego lub rodzinnego, dowód prawdy może

⁷⁶ Art. 191 § 1 k.k.

⁷⁷ Dodatkowo kodeks karny w art. 212 § 2 poszerza rozumienie zniesławienia o środki masowego przekazu: „Jeżeli sprawca dopuszcza się czynu określonego w § 1 za pomocą środków masowego komunikowania, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”.

być przeprowadzony tylko wtedy, gdy zarzut ma zapobiec niebezpieczeństwu dla życia lub zdrowia człowieka albo demoralizacji małoletniego.

Brak przestępstwa wynikający z przyczyn określonych w art. 213 nie wyłącza odpowiedzialności sprawcy za zniewagę ze względu na formę podniesienia lub rozgłoszenia zarzutu. Czynnikiem decydującym jest tu zatem forma, jaką przyjęła jedna ze stron.

Charakterystyczne dla mobbingu są działania z ukrycia jak choćby obmawianie czy podważanie autorytetu ofiary. Takie postępowanie ma na celu osłabienie ofiary, zwrócenie przeciwko niej innych pracowników i pozbawienie jej wsparcia społecznego. Również w tym obszarze zastosowanie mają przepisy karne. W myśl art. 216 kto znieważa inną osobę:

- w jej obecności albo choćby pod jej nieobecność, lecz publicznie lub w zamiarze, aby zniewaga do osoby tej dotarła, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności (art. 216 § 1 k.k.);
- za pomocą środków masowego komunikowania, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku (art. 216 § 2 k.k.).

Ze zniewagą mamy również do czynienia w:

- oświadczeniach i wypowiedziach, które są efektem krytycznych ocen (sądów) zawartych w ramach przysługujących uprawnień, opinii służbowych, skarg, krytyki naukowej i artystycznej (czyli wypowiedzi opartych na prawie);
- oświadczeniach składanych w uzasadnieniach lub obronie praw (na przykład odpowiedzi na zarzuty procesowe, zażalenia, doniesienia pokrzywdzonych o przestępstwie)⁷⁸.

⁷⁸ M. Dąbrowska-Kaczorek, P. Banasik, *Jak wygrać z mobbingiem?*, Gdańsk 2004, s. 135.

Jeżeli zniewagę wywołało wyzywające zachowanie się pokrzywdzonego albo jeżeli pokrzywdzony odpowiedział naruszeniem nietykalności cielesnej lub zniewagą wzajemną, sąd może odstąpić od wymierzenia kary⁷⁹.

W razie skazania za przestępstwo określone w § 2 sąd może orzec nawiązkę na rzecz pokrzywdzonego, Polskiego Czerwonego Krzyża albo na inny cel społeczny wskazany przez pokrzywdzonego⁸⁰.

Mobber w bezpośrednich atakach stosuje również drobne akty agresji dla zastraszenia ofiary. Odpowiedzi na tego typu nadużycia fizyczne i przemoc znajdziemy w odpowiednich przepisach karnych. Bowiem kto uderza człowieka lub w inny sposób narusza jego nietykalność cielesną, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku⁸¹.

Równocześnie kodeks karny podejmuje tematykę przestępstw skierowanych przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową. Przepisy regulujące ten temat, znajdują się w rozdziale XXVIII — „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”⁸². W przepisach art. 218 dotyczących złośliwego naruszania praw pracowniczych zwraca się uwagę na dwa elementy: złośliwość i uporczywość⁸³. Zapis ten przypomina definicję mobbingu zawartą

⁷⁹ Art. 216 § 3 k.k.

⁸⁰ Art. 216 § 4 k.k.

⁸¹ Art. 217 § 1. Jednocześnie warto zwrócić uwagę na § 2., w którym zawarty został zapis o inicjującej roli pokrzywdzonego. Zatem jeżeli naruszenie nietykalności wywołało wyzywające zachowanie się pokrzywdzonego albo jeżeli pokrzywdzony odpowiedział naruszeniem nietykalności, sąd może odstąpić od wymierzenia kary.

⁸² Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny.

⁸³ Art. 218 [Złośliwe naruszanie praw] § 1: „Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie i uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia

w kodeksie pracy, w którym zwraca się uwagę na uporczywość i długotrwałość nękania. Poza ochroną praw pracowniczych przedstawione przepisy mają zastosowanie również przy odmowie ponownego przyjęcia do pracy osoby mobbingowanej⁸⁴ oraz ochrony jej wynagrodzenia wynikającego ze świadczenia pracy⁸⁵.

społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”.

⁸⁴ Art. 218 § 2 k.k.: „Osoba określona w § 1, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku”.

⁸⁵ Art. 218 § 3 k.k.: „Osoba określona w § 1, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje — podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo karze pozbawienia wolności do lat 3”.