

## Złemu traktowaniu i niewłaściwej atmosferze trzeba zapobiegać

**OBOWIĄZKI SZEFA**  
Kodeks pracy nakłada na pracodawcę wymóg przeciwdziałania mobbingowi. Nie określa jednak, w jaki sposób ma on to robić, ale powinien uwzględnić liczebność załogi

Ustawowa definicja mobbingu jest skomplikowana i wymaga spełnienia wielu przesłanek łącznie → patrz ramka.

Wybór odpowiedniego sposobu przeciwdziałania temu niekorzystnemu zjawisku, które pojawia się przy wykonywaniu zadań służbowych, zależy od wielkości pracodawcy. W małych firmach działania prewencyjne będą polegać przede wszystkim na stałej obserwacji zespołu i relacji między podwładnymi.

### PRZYKŁAD 1

W zakładzie krawieckim pani Natalia zatrudnia kilka osób. Pani Agnieszka pracuje od dwóch tygodni jako młodsza krawcowa. Szefowa zauważyła, że jedna z bardziej doświadczonych podwładnych robi sobie żarty z braku doświadczenia i nieśmiałości nowej pracownicy na oczach całego zespołu i udziela jej błędnych instrukcji dotyczących sposobu wykonywania obowiązków. W takiej sytuacji pani Natalia powinna niezwłocznie porozmawiać z zatrudnionymi, aby upewnić się, czy jej spostrzeżenia są prawidłowe. W zależności od wyników powinna zwrócić pani Agnieszce uwagę na niewłaściwe zachowanie, zastosować karę

dyscyplinarną (upomnienie lub nagana) albo nawet rozwiązać z nią angaż. W tym ostatnim wypadku szefowa uniknie sytuacji, w której zachowanie bardziej doświadczonej pracownicy będzie charakteryzowało się „długotrwałością”.

Natomiast w firmach zatrudniających więcej osób działania antymobbingowe mogą polegać na organizowaniu szkoleń, podczas których pracownicy dowiedzą się, czym jest mobbing i jak sygnalizować niewłaściwe zachowanie innych. Dobrym rozwiązaniem jest też wprowadzenie wewnętrznej procedury. Może z niej wynikać obowiązek informowania (np. przełożonego lub przez telefon zaufania) o podejrzeniu stosowania mobbingu. Powinna też ona określać sposób postępowania szefa, gdy

otrzyma takie zawiadomienie (np. skład komisji wyjaśniającej sprawę, czynności, które ma ona podjąć, sankcje stosowane wobec mobbera).

### PRZYKŁAD 2

Pan Janusz prowadzi fabrykę obuwia i zatrudnia 85 osób. Nie ma możliwości utrzymywania stałego kontaktu z wszystkimi pracownikami, codziennej obserwacji relacji między nimi. Aby zapobiec mobbingowi, stworzył specjalny adres e-mailowy, umożliwiając podwładnym zgłaszanie skarg w formie elektronicznej. Zapewnia to szybkie i skuteczne zbadanie sprawy tuż po otrzymaniu sygnału.

Przeciwdziałanie mobbingowi nie uwalnia całkowicie od od-

powiedzialności. Wynika to jednoznacznie z art. 94<sup>3</sup> § 3 i 4 k.p. Roszczenia zatrudnionego powstają niezależnie od tego, czy pracodawca zapobiegał niewłaściwemu traktowaniu. Takie działania szefa wzmacniają jego pozycję w razie procesu sądo-

wego. Co więcej powinny wpłynąć na zmniejszenie jego odpowiedzialności finansowej.

—Patrycja Zawirska  
prawnik  
w Bartłomiej Raczkowski  
Kancelaria Prawa Pracy

### • NA CZYM POLEGA ZJAWISKO

#### Poniżanie i niesmaczne żarty

Mobbing to działanie lub zachowanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie podwładnego, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.). W praktyce pod pojęciem tym może się kryć np. opowiadanie niesmacznych anegdot, zaczepianie, obmawianie, celowe wprowadzanie w błąd lub nieudzielanie informacji pomocnych w wykonaniu obowiązków, przemoc fizyczna. Wszystko zależy jednak od okoliczności konkretnej sprawy, w tym np. od stopnia natężenia i długotrwałości czynów. ■