Groźny mobbing w pracy

Czujesz się nękany w pracy? Być może jesteś ofiarą mobbingu. Jak się przed nim bronić?

Bartosz Sendrowicz

Pojęcie mobbingu w polskim Kodeksie pracy pojawiło się dopiero 11 lat temu. Wtedy też do kodeksu dodano cały rozdział o równym traktowaniu bez względu na płeć czy wiek. Stosowną modyfikację prawa wymusiła na nas Komisja Europejska.

Co to jest mobbing? To działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu go. Wywołują one zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu.

Uwaga! Sprawcą mobbingu może być nie tylko przełożony, ale też koledzy lub koleżanki z pracy.

Dane Państwowej Inspekcji Pracy sugerują, że problem mobbingu w Polsce jest niewielki. Na 44 tys. skarg w 2013 r. narzekań na mobbing, molestowanie i dyskryminację było tylko trochę ponad 2 tys.

Także w świadomości wielu menedżerów problem nie istnieje. Z analiz przeprowadzonych przez firmę doradczą Persona Global Polska wynika, że 95 proc. menedżerów przed szkoleniem z zakresu profilaktyki antymobbingowej twierdziło, że nigdy nie miała styczności ze zjawiskiem mobbingu. Ale po przejściu szkolenia aż 80 proc. kierowników uważało, że jednak nadużycia w ich firmach mogły mieć miejsce.

Z danych CBOS, który w zeszłym roku pytał Polaków o „szykany w miejscu pracy", wynika, że mobbowany jest co szósty zatrudniony.

Są szykany, nie ma sprawcy

Jak wygląda mobbing w praktyce? Pan Rafał ma 42 lata i jest handlowcem. Przez 7 lat pracował w dużej spółce z branży usługowej. W pewnym momencie fotel dyrektora sprzedaży objął pan K. - tak go nazwijmy na potrzeby tekstu. Na początku wszystko było w porządku, później zaczęły się problemy.

- W moim przypadku zaczęło się od oceny mojej pracy przy otwartych drzwiach. Usłyszałem, że jestem niekompetentny i może powinienem zastanowić się nad moją przyszłością zawodową - opowiada pan Rafał. Ale takich sztuczek w repertuarze pan K. miał znacznie więcej. - Dzwonił np. o 22, by na jutro przygotować mu zestawienie danych, co oznaczało pół nocy pracy. Uznaniowo przyznawał premie, rugał pracowników przy innych, a niektórych „awansował" do obsługi zupełnie innych klientów. W efekcie część osób sobie nie radziła i rzucała pracę - mówi nasz czytelnik.

123RF

Mobbing polega na uporczywym nękaniu lub zastraszaniu pracownika

Pan Rafał też odszedł z pracy, a byłemu szefowi wytoczył proces.

W przedstawionym przez niego przykładzie widać jak na dłoni przykłady mobbingu pośredniego i bezpośredniego.

Mobbing mający charakter pośredni to np. przesuwanie pracowników na stanowiska, na których ich kompetencje są niewykorzystane, bo albo praca ich nie wymaga, albo potrzebny jest zupełnie inny zestaw umiejętności.

Bezpośredni mobbing to przykładowo obcesowe upominanie pracowników przy innych czy np. publiczne kwestionowanie ich kompetencji.

Jak sobie pomóc?

Jeśli ktoś czuje się mobbowany, w pierwszej kolejności powinien powiadomić o sprawie pracodawcę. W dużej firmie, jeśli mobberem jest przełożony, np. szef działu, zwracamy się do jego przełożonych. Problem zaczyna się natomiast w małej lub średniej firmie, gdzie pracodawca jest jednocześnie przełożonym. Wówczas najlepiej zwrócić się od razu po pomoc do Państwowej Inspekcji Pracy.

Informacje o mobbingu najlepiej złożyć przełożonym na piśmie i kopię zachować dla siebie. Ostatecznie to pracodawca powinien zadbać o to, by w jego firmie do zachowań mobbingowych nie dochodziło. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nakłada na niego Kodeks pracy. Jeśli poinformowanie przełożonych nie pomoże albo to właściciel firmy jest mobberem, ofiara mobbingu powinna zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy albo iść od razu do sądu pracy.

Problem w tym, że zgodnie z prawem inspektor PIP nie może zrobić zbyt wiele. Co najwyżej przeprowadzi ankietę wśród pracowników, której celem będzie ustalenie, czy zachowania mobbingowe faktycznie mają miejsce w danej firmie. W wystąpieniu pokontrolnym może domagać się usunięcia nieprawidłowości. Nie ukarze firmy nawet mandatem. Ostatecznie o tym, czy do mobbingu faktycznie doszło, zadecyduje sąd.

Uwaga! O pomoc do PIP czy sądu pracy nie mogą zwrócić się osoby wykonujące swoje obowiązki na podstawie umów cywilnoprawnych, czyli np. zlecenia i o dzieło. Osoby mające umowy cywilnoprawne mogą dochodzić swoich praw w procesie cywilnym. Będą musiały jednak wykazać, że naruszone zostały np. ich dobra osobiste (cześć i godność).

Z mobberem przed sądem

Jeśli pracownik zdecyduje się na wejście z mobbującą go osobą na ścieżkę sądową, musi się do tego dobrze przygotować. Bo to pracownik musi udowodnić, że do mobbingu faktycznie doszło.

W pierwszej kolejności pracownik musi złożyć wypowiedzenie i jako przyczynę odejścia z pracy podać mobbing. Następnie powinien określić, który sąd jest właściwy dla rozpatrzenia jego sprawy. A będzie to sąd pracy właściwy dla siedziby firmy, w której doszło do mobbingu.

Potem należy sporządzić pozew. Najlepiej poprosić o to prawnika, ale pomocy w tym zakresie udzielą też np. prawnicy z PIP w trakcie bezpłatnego dyżuru (pełna lista terminów i miejsc dyżurów jest na stronie www.bip.pip.gov.pl). Jak każde pismo procesowe pozew musi zawierać stałe elementy, czyli m.in. oznaczenie sądu (adres i nazwa sądu), oznaczenie stron, czyli nazwę i adres firmy oraz dane osoby wnoszącej pozew.

Ważne jest też poprawne nazwanie składanego dokumentu. Pośrodku górnej części powinno być więc napisane: „pozew".

Następnym obowiązkowym elementem jest tzw. żądanie. Czyli określenie, czego żąda się od drugiej strony, np. odszkodowania w wysokości dwóch miesięcznych pensji. W pozwie powinno się też znaleźć treściwe uzasadnienie, czyli syntetyczny opis stanu faktycznego, przy jednoczesnym powołaniu się na dowody, np. nagrania rozmów, treść maili czy SMS-ów, jeśli oczywiście udało się je zebrać. Pozew powinien być zakończony podpisem osoby go wnoszącej, pełnomocnika takiej osoby lub jej przedstawiciela ustawowego.

Uwaga! W pozwie muszą się znaleźć wymienione elementy, bo w przeciwnym razie sąd może go odrzucić, bo nie spełni wymogów formalnych.

Sąd może nakazać nie tylko przywrócenie do pracy mobbowanego pracownika, ale też odszkodowanie, nie niższe niż minimalne wynagrodzenie (1750 zł brutto).

Uwaga! Wszelkie zachowania, które uznamy za mobbingowe, należy rejestrować, np. przechowywać korespondencję elektroniczną czy rejestrować rozmowy. Jeśli np. szef uporczywie odmawia nam urlopu, warto poprosić o decyzję wraz z uzasadnieniem na piśmie. Te działania mogą być przez sąd uznane za odmianę mobbingu.

Jeśli natomiast prześladowana osoba ma problemy ze zdrowiem, powinna się przebadać. Jeśli uzyska od lekarza potwierdzenie, że mobbing mógł być przyczyną choroby, będzie miała większe szanse na dojście swoich spraw w sądzie.

- Zła wiadomość jest taka, że w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy osobie bezpośrednio odpowiedzialnej za mobbing nic nie grozi. Sąd pracy nie może skłonić firmy do tego, by zwolniła mobbera. Wszelkie konsekwencje wobec niego wyciąga pracodawca i tylko on może zadecydować o zwolnieniu sprawcy mobbingu z pracy - wyjaśnia mecenas Piotr Wojciechowski, ekspert prawa pracy. Jeśli natomiast ofiara mobbingu chce, by sprawca personalnie odpowiedział za swoje czyny, powinna wytoczyć jej proces cywilny o naruszenie dóbr osobistych, np. godności.

Jutro w „Gazecie Wyborczej". Nie wiesz, jak poradzić sobie z szefem, który zbyt łatwo pozwala sobie na frywolne komentarze? Sprawdź, czy nie jesteś ofiarą molestowania.