

## W administracji potrzebne są regulaminy antymobbingowe

**Zatrudnienie** Nękanii i szykanowaniu pracowników urzędów mogą sprzyjać pragmatyki służbowe. Pracownika służby cywilnej nie wolno zwolnić z powodów politycznych. Może być jednak, jako niewygodny, przeniesiony na inne stanowisko **C4**

# W administracji potrzebne są regulaminy antymobbingowe

**Nękanii i szykanowaniu pracowników** sprzyjać mogą pewne rozwiązania przyjęte w pragmatykach służbowych. Nadużywane może być np. przenoszenie niewygodnych osób do innego miejsca pracy

Leszek Jaworski  
dgp@infor.pl

Coraz częściej słyszy się o mobbingu w administracji publicznej. Zjawisku temu sprzyja system łupów politycznych. Partia, która wygrywa wybory, czy to na szczeblu rządowym, czy samorządowym, dąży zazwyczaj do obsadzenia stanowisk w urzędach swoimi osobami. Ci, którzy się ostali, podlegają często mobbingowi. Paradoksalnie sprzyjają temu pragmatyki służbowe. Choć z założenia przewidują one mechanizmy stabilizacji zatrudnienia, to jednocześnie wprowadzają zwiększoną dyspozycyjność.

## Czysta destrukcja

Definicja mobbingu z kodeksu pracy nie przewiduje specyficznych cech uzależnionych od sektora rynku pracy, na którym zjawisko to występuje. Zgodnie z art. 94 par. 3 kodeksu pracy mobbing polega na działaniach lub zachowaniach dotyczących pracownika. Może też polegać na uporczywym i długotrwałym nękanii lub

zastraszaniu pracownika, wywołując u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Może powodować też działania mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

– Nie jest mobbingiem konstruktywna ocena pracy pracownika nakierowana na poprawę jakości jego pracy, zwiększenie wydajności czy dyscypliny pracy. Mobbing jest czystą destrukcją, a jedynym jego celem jest spowodowanie szkód niematerialnych, sprowadzających się do procesu znęcania psychicznego poprzez najrozmaitsze formy oddziaływania – twierdzi **Piotr Wojciechowski**, adwokat z **kancelarii Raczkowski, Paruch**. Dodaje, że praktyki te mogą przykładowo polegać na polecaniu pracy niezgodnej z kwalifikacjami pracownika, zlecaniu zbyt dużej liczby zadań, co do zasady niewykonalnych w określonym przez mobbera czasie. Często stosowana jest praktyka niezauważania pracownika i niezlecania mu w ogóle pracy, niebrania go

pod uwagę przy rozdawaniu nagród, wysyłaniu na szkolenia czy wyjazdy integracyjne.

– Znaną praktyką jest również fizyczne izolowanie mobbowanych pracowników przez ich umieszczanie w oddzielnych pomieszczeniach, czy obmawianie ich z innymi współpracownikami – zauważa Wojciechowski.

## Konsekwencje zdrowotne

Skutkami mobbingu są zazwyczaj rozstroje nerwowe, depresje, bóle somatyczne, bóle głowy, objawy ze strony układu pokarmowego, no i nieustannie towarzyszący tym objawom lęk. Ważnym z prawnego punktu widzenia jest to, że mobbing zazwyczaj polega na stosowaniu kilku praktyk jednocześnie i przez pewien czas. Niezbędna do jego zaistnienia jest bowiem uporczywość i długotrwałość.

– Sektor administracji publicznej jest w szczególności sposobem predysponowany do występowania tego zjawiska. Dzieje się tak z kilku przyczyn – twierdzi **Piotr Wojciechowski**. Jego zdaniem sprzyjają temu pionowe struktury

organizacji w administracji, złożone z hierarchicznie ułożonych stanowisk, co w efekcie daje stosunkowo dużą liczbę szefów. Jeżeli dodamy do tego nie zawsze czytelne mechanizmy awansowania i usuwania ze stanowisk kierowniczych, zaczyna się nam robić mieszanka wybuchowa mogąca dać w efekcie zjawiska mobbingowe – wyjaśnia prawnik.

## Wykorzystywanie ustawowych rozwiązań

Jednym ze źródeł tego zjawiska jest walka o władzę czy chęć poszerzenia strefy wpływów. Mobbingowi sprzyjają szczególnie uregulowania pragmatyk służbowych opisujące relację zatrudnionych w urzędach pracowników z ich przełożonymi. I tak, przykładowo, urzędnik służby cywilnej z jednej strony jest chroniony przed dyskrecjonalną decyzją o zwolnieniu z przyczyn np. politycznych (wypowiedzenie umowy o pracę z urzędnikiem służby cywilnej może odbyć się wyłącznie w przypadkach przewidzianych w ustawie o korpusie służby cywilnej).

Z drugiej strony podkreślana jest jednak zwiększona dyspozycyjność urzędnika. Przejawia się ona m.in. w znacznie liberalniejszej od kodeksu pracy możliwości kształtowania stosunku pracy w zakresie chociażby przeniesienia urzędnika do innego urzędu z możliwością obniżenia wynagrodzenia za pracę.

Również regulacje dotyczące czasu pracy tej grupy zawodowej przewidują znacznie bardziej elastyczne formy zarządzania czasem pracy urzędnika. Nie obowiązuje tutaj zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, godziny nadliczbowe mogą być polecane z powodu wyklętych, a nie szczególnych potrzeb urzędu.

– Co do zasady należy przyjąć, że korzystanie z tych szczególnych instytucji jest ściśle związane z charakterem służby pełnionej przez członków korpusu cywilnego i jako takie nie może być uznane za praktyki mobbingowe. Jeżeli jednak stosowanie ich polegałoby na uporczywym i długotrwałym nękanii pracownika i powodowało lub miałooby na celu

poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników, wówczas praktyki takie w całości wypełniają kodeksowe cechy mobbingu z wyżej cytowanego art. 94[3] par. 1 k.p. – tłumaczy mec. Wojciechowski.

Nietrudno sobie wyobrazić inne przykłady instytucji przewidzianych w pragmatykach, które mogą sprzyjać zjawisku mobbingu. Może to być notoryczne przenoszenie urzędnika służby cywilnej do innych urzędów lub konsekwentne jego degradowanie.

– Upowszechnianie się tego zjawiska w sferze administracji publicznej związane być również może, w mojej ocenie, z brakiem regulaminów antymobbingowych. Wiele instytucji publicznych wydaje się niezainteresowanych skutecznym eliminowaniem zjawisk z tego zakresu i pozostawiają ofiary tych zjawisk samym sobie. Z tych przyczyn postuluje należy wprowadzenie procedur antymobbingowych w celu minimalizowania ryzyk związanych z takim zjawiskiem – apeluje Wojciechowski.